

Contratación en origen e institución total.

Estudio sobre el sistema de alojamiento de trabajadores agrícolas extranjeros en el Segriá (Lleida).

Olga Achón Rodríguez

UNIVERSITAT DE BARCELONA
FACULTAT DE GEOGRAFIA I HISTÒRIA
DEPARTAMENT D'ANTROPOLOGIA SOCIAL I D'HISTÒRIA D'AMÈRICA I ÀFRICA
DOCTORAT EN ANTROPOLOGIA SOCIAL I CULTURAL
BIENNI 2002-2004

Contratación en origen e institución total.

Estudio sobre el sistema de alojamiento de trabajadores agrícolas extranjeros en el Segriá (Lleida).

Doctoranda: Olga Achón Rodríguez
Director: Prof. Dr. D. Manuel Delgado Ruíz

-2010-

AGRADECIMIENTOS

El trabajo que aquí se presenta es fruto de un esfuerzo conjunto realizado en su mayor parte por personas que, con ánimo desprendido, han contribuido a su conclusión. Resulta pertinente destacar en este momento su valiosa participación pues sin ellos la investigación que da título a esta tesis no hubiese visto la luz.

En primer lugar desearía resaltar la implicación personal de todos los trabajadores que colaboraron con la aportación de sus propios testimonios, ellos son la razón de este trabajo. Muy especialmente queremos mencionar la contribución de aquéllos que, a pesar de sus temores, no dudaron en atreverse a ser críticos con el sistema por el que fueron contratados y que, además, se involucraron en la búsqueda de nuevos informantes, pues gracias a ellos logramos obtener mayor información para el análisis proporcionándonos una idea acabada de lo que su dinámica produjo en ellos.

En segundo lugar quisiera agradecer a todos aquellos trabajadores de Unió de Pagesos que, muy cordialmente, colaboraron con la entrega de documentación interna del sindicato, necesaria para la realización de un análisis exhaustivo del sistema de contratación, y que aceptaron formar parte del grupo de informantes. De todos ellos ha sido destacable la intervención de las encargadas de alojamiento en la comunicación de sus experiencias, tan valiosas para el trabajo.

Por último, y no por ello menos importante, me gustaría agradecer la inestimable ayuda de mi director de tesis Manuel Delgado Ruíz, gracias a la cual tomé contacto con autores cuyas teorías y conceptos fueron inspiración para la reflexión y el análisis. Su espíritu crítico ha sido fundamental para mi formación y la de muchos, que hemos tratado de corresponderle realizando investigación de forma rigurosa. Siguiendo su consejo de amar las cosas difíciles es que he elaborado esta tesis.

En un lugar especial quiero hacer mención del valioso aporte, especialmente en horas dedicadas a la discusión al respecto de determinados puntos de la tesis, de mi marido Carlos Amunátegui Perelló. Sin lugar a dudas, ni temor a exagerar, su asistencia tanto emocional como intelectual ha sido del todo imprescindible para la elaboración de este trabajo. De igual forma quiero destacar la ayuda brindada por mi madre cuyo amor no conoce límites ni fronteras. Resguardar mi felicidad ha sido siempre su objetivo, lo que la alentó a viajar a Santiago de Chile en lo que han sido los mejores y, al mismo tiempo, peores momentos de mi vida.

Dedico esta tesis a mi hijo, Carlitos, quien creció en mi vientre a ritmo que esta tesis en páginas.

ÍNDICE



PRESENTACIÓN

La forma en que el modelo de contratación en origen de trabajadores extranjeros se desarrolla en la agricultura catalana era, con anterioridad al verano de 2003, una incógnita que con gusto trataría de despejar luego de conocer la naturaleza del sistema adoptado por el sindicato agrícola Unió de Pagesos en aplicación del mismo. La vendimia, presta a iniciarse a principios de septiembre en la comarca de la Conca de Barberà, se presentaba en ese momento como el marco idóneo para trabar conocimiento de tal sistema, pues durante la misma fui contratada por el sindicato como encargada de alojamiento en Montblanc. Ningún otro tipo de aproximación podría haber resultado tan conveniente a esta investigación cuyo objeto fue perfilándose a medida que se perfeccionaba mi comprensión del fenómeno. La experiencia vivida al interior del establecimiento como un gestor más del sistema resultó fundamental a tales efectos, ya que fruto de la misma nació la intuición que los sujetos allí alojados se encontraban en algún grado privados de libertad. Ninguno de los prejuicios adquiridos tras años de formación como educadora social fue inconveniente para captar la gravedad de lo que allí acontecía, producto de un dispositivo de almacenamiento y fiscalización de mano de obra que el Estado avala. Muy al contrario, la realidad se mostraba tan cruda que con dificultad podría haber pasado desapercibido el hecho que el sistema no es sino un método de disciplinamiento obrero, remembranza de viejas prácticas ideadas con el propósito de limitar la movilidad de los trabajadores, así como un modelo de control social del extranjero que buscar erradicar la figura del irregular del espacio público. Allí, en el lugar mismo del encierro, frontera de los pasos del hombre libre, viene el sistema representado. Los protocolos de entrada en el alojamiento, la organización de los traslados -con los que los trabajadores concatenan campañas agrícolas-, la ejecución misma de su suministro, otorgaron, más allá de la normativa de alojamiento y la realidad ocurrida en su interior, información suficiente para advertir un carácter parecido al penitenciario. Los confines lo caracterizan siendo el alojamiento la “figura ejemplar” producto de su eficacia. Su aparición en el agro catalán da muestras del resurgir de la teoría filosófica utilitarista, pues, a todas luces, consecuencia de su instalación es la preferencia que manifiesta tener el conjunto de la sociedad por el mayor grado de satisfacción para el mayor número. Los derechos de aquellos excluidos del goce de los beneficios adscritos a la ciudadanía por

efecto del sistema se cercenan transformándose en el material del que están hechos los sueños de la mayoría.

Lo que el lector enfrentará a través de la lectura de esta tesis no es sino la antigua dialéctica establecida entre poderosos y sometidos sobre la que, hasta cierto punto, se funda la organización social en Occidente durante gran parte de su historia. Analogías con distintos tipos de relaciones de sometimiento surgidas en períodos históricos diversos son necesarias a efectos de comprender lo que por ellas se manifiesta: la resistencia del poderoso frente a una posible modificación del modelo que favorece la perpetuación de su poder. El derecho ha servido a estos propósitos creando estatutos jurídicos diferentes para ciudadanos y esclavos, señores y siervos, capitalistas y proletarios. El problema del trabajo y capital, como conflicto social configurador de la sociedad, ha venido por estos estatutos a ser sosegado. Asimismo, el establecimiento de marcos legales dispuestos a la distinción jurídica entre nacionales y extranjeros ha servido como estrategia de amansamiento de los más débiles en la contienda por el poder distrayendo la atención de lo realmente relevante, esto es la solidaridad entre los que sufren los efectos del ejercicio de un poder que faculta a aquéllos que lo poseen a definir las condiciones de vida y de trabajo. La ley de extranjería es, bajo esta perspectiva, táctica de disuasión del conflicto y técnica de disciplina social aplicada al extranjero para beneficio del capital. Por ella el sistema objeto de estudio se constituye dando respuesta a la necesidad de gran parte de los empresarios agrícolas catalanes de mano de obra en las condiciones de sujeción idóneas a impedir el abandono del trabajo y de una calidad garantizada por el sindicato. Éste se yergue en suministrador de fuerza de trabajo entregando un producto sin defectos, destinado a rescatar una estructura agrícola en vías de desaparición. Lugar de transformación de los individuos reclutados en el extranjero es el alojamiento desde el que pude advertir que el sentido de la operación contractual que ejecuta el sindicato no era otro sino la producción de un sujeto docilizado en cuanto limitada su capacidad de circulación y libertad de trabajo. En tal dispositivo una hueste de encargadas practica las artes del control con el ánimo de conquistar el fortín de la autonomía del individuo. Anotaciones, registros, informes, memorias, forman parte de la red de escritura, parafraseando a Foucault, en la que la independencia del trabajador extranjero queda atrapada. Con el advenimiento de este nuevo producto trata el Estado de desplazar la figura del extranjero nómada que transita en busca de trabajo por los municipios frutícolas. El sindicato se ha erigido en brazo ejecutor de esta política que, en

aparciencia, erróneamente se la denomina "migratoria", pues aquellos que reemplazan al hombre libre que migra no se comportan sino como bienes en circulación sin capacidad para decidir sobre su destino.

Tratar de demostrar que el sistema de reclutamiento, importación y suministro de mano de obra procedente de otros países de Unió de Pagesos, en efecto, produce un sujeto limitado en el justo goce de sus libertades y el legítimo ejercicio de sus derechos es el principal objetivo de este trabajo, que se desarrolla en los capítulos que siguen. El primero de aquéllos constituye una sucinta aproximación a la metodología empleada en este estudio. El segundo, pretende contextualizar al lector en el momento histórico en el que el sistema se constituye. Para ello, una breve historia del sindicato ha sido necesario trazar, desde sus orígenes hasta su consolidación como un prestador de servicios al empresario agricultor. A través de ésta es posible advertir como el perfil combativo de la organización ha ido variando pues el ambiente político represivo de la dictadura dejó de representar el obstáculo posibilitador de sus reivindicaciones. En un contexto formalmente democrático, y habiendo sido sustituido el modelo de producción agrícola familiar, basado en el trabajo aportado por parientes cuyo resultado se destinaba exclusivamente a mercados locales debido al modelo económico autárquico propio de la época, por otro de carácter industrial dispuesto a la exportación y sustentado por mano de obra asalariada, el sindicato se propone como una entidad dirigida a brindar servicios a sus asociados. En connivencia con el Estado introduce su particular sistema de importación, pues resuelve el problema de la probable transformación de la estructura del suelo tradicional que conlleva la concentración parcelaria, amén de colaborar con la ordenación del flujo migratorio a través de la dotación de trabajo.

El capítulo tercero, por otro lado, se centra en el análisis del sistema mismo, tratando de desentrañar lo que la política migratoria posibilita a través de la instauración del modelo de contratación en origen. De tal modo, la relación entre Estado y sindicato se revela genética del sistema, pues lo que por tal política se erige no es sino un negocio centrado en el suministro de trabajadores en condiciones cercanas a la entrega de meros bienes de mercado. A este respecto, un estudio sistemático sobre aquello que se denomina *dispositivos de ejecución* ha resultado imprescindible, esto es, la representatividad legal empresarial que posee el sindicato merced a la atribución otorgada por el Estado de tal poder a las organizaciones sindicales más representativas para la contratación de mano de

obra, como la función pública delegada al sindicato para garantizar el control de flujos migratorios, la que se hace manifiesta en cuanto le ha sido entregada la facultad de control y vigilancia de los trabajadores por él importados. Propiciadas por este vínculo original, se estructuran las demás relaciones entre los sujetos que participan de la operación contractual que materializa el sistema. Por una parte, aquélla que relaciona comercialmente al sindicato con los empresarios agrícolas demandantes de mano de obra, por la cual se realiza el contrato de suministro; por otra, la que une a Unió de Pagesos con los trabajadores, mediante el proceso de reclutamiento en origen, y, por último aquélla establecida entre empresarios agrícolas y trabajadores, cuya forma contractual aparenta ser un contrato de trabajo sin serlo.

El cuarto capítulo detalla lo concerniente a la infraestructura del sistema, es decir, el lugar de realización de los objetivos por el sindicato y el Estado propuestos, la entrega *just in time* de la mano de obra y el control social del extranjero. A tal efecto, tanto la realidad física de los alojamientos como su función se analizan, dejando al descubierto su carácter penitenciario. Una transformación en él se opera, cercana a la propuesta por otro tipo de instituciones, tales como la prisión o el cuartel, en las que la docilización del sujeto mediante su subordinación a un poder de dominación pretende un individuo nuevo cuyo valor se exterioriza en cuanto obedece sin reservas a la voluntad de aquéllos que las administran. La labor del personal encargado se muestra, a tales efectos, imprescindible pues por ella se dinamiza el sistema logrando la doma del sujeto y su suministro, gestionado siguiendo el principio básico del paradigma fordiano de producción, es decir, la circulación constante de piezas estandarizadas prestas a insertarse en líneas de distribución. Su análisis se ha realizado a través del examen de la herramienta principal de que dispone este ejecutor del sistema, la normativa de alojamiento, reminiscencia de reglamentos de fábrica del pasado, por la que el sindicato ambiciona la transformación del trabajador en el ideal decimonónico de obrero, abstemio, hacendoso, confiable y dócil. A través de este nuevo obrero modélico, obtenido fuera del mercado de trabajo mediante un sistema de suministro de hombres cuyas libertades se restringen deliberadamente, se pretende la sustitución del trabajador errante, representado por el extranjero irregular, cuya capacidad de nomadismo permanece incólume. El alojamiento, entonces, se presenta como el contexto de verificación de la dominación y producción del sujeto, confinamiento perpetrado mediante una trama de permisos y sanciones administrativos al que tan solo la fuga del

establecimiento pone fin. Su capítulo quinto, y final, sintentiza las conclusiones a las que arribo luego del análisis de la realidad que se presenta en este estudio.

Este trabajo se ha elaborado con el propósito de describir, analizar y también denunciar la situación de los trabajadores de cuya vida pude ser testimonio durante el periodo que duró mi experiencia a su lado. A todos ellos van dedicadas las páginas que siguen. Más que el alojamiento ha sido, finalmente, el sistema en su conjunto el que se ha erigido en protagonista del trabajo, pues lo que inicialmente se intuía como factor determinante para la privación de libertades, esto es, el espacio físico del encierro, resultó menos relevante al objetivo de esta investigación que la operación contractual en sí, pues supone una renuncia del individuo a sus derechos y libertades. Como tantas otras, la eficacia de esta jaula viene determinada no en tanto el grosor de sus barrotes, sino por el miedo a las consecuencias que la defección de la misma promete.

CAPÍTULO I
APROXIMACIÓNES AL TERRENO Y CUESTIONES METODOLÓGICAS

1.- HACIA LA FORMULACIÓN DE UNA HIPÓTESIS.

Los sistemas de fijación de mano de obra han representado en la historia del desarrollo de los distintos sistemas de producción soluciones al problema fundamental de la libertad de los hombres, presagio de una posible deserción del trabajo. Estos han sido establecidos de manera diversa: asignación de lugares específicos dentro de la escala social a los individuos que la integran; vinculación forzosa de los hombres a una actividad económica –dentro de un espacio geográfico concreto o un área de producción específica-; establecimiento formal de la obligación de trabajar y el consecuente control de la vagancia, o cosificación de los individuos y su atribución a un tercero que pueda disponer de ellos. Tales sistemas suelen conllevar la creación de estatutos jurídicos diversos que los legitiman, así como el establecimiento, en algunos casos, de instituciones dispuestas para impedir la fuga de las fuerzas productivas.

Pareciera que son las sociedades cuya estructura se cimenta sobre divisiones estancas, al estilo de las castas o estamentos feudales, las que en menor grado precisan de este tipo de instituciones, pues ellas mismas vienen configuradas como una gran prisión de la persona en las que no es posible gozar de libertad suficiente para alterar su posición en la escala social. Por el contrario, las sociedades que consienten la porosidad de las fronteras sociales por las cuales se efectúan tales divisiones y en la que, por tanto, los individuos que las constituyen son en mayor medida libres para iniciar procesos de movilidad entre lugares tanto estructurales como topográficos, suelen requerir la presencia de establecimientos en los que confinar la mano de obra en tanto en cuanto su autonomía supone un problema al desarrollo, consolidación o supervivencia de determinadas actividades económicas. Paradoja de estas sociedades es la existencia de lugares destinados a la reserva de la fuerza de trabajo establecidos al amparo de leyes y estatutos jurídicos, o siguiendo a Foucault consecuencia del establecimiento en ellas de la libertad formal universal que las define (Foucault, 2000:234).

El alojamiento para trabajadores extranjeros contratados en origen por el sindicato agrícola Unió de Pagesos no es una excepción a esta regla. Erigido con propósitos similares a aquellos que provocaron la aparición de la ergástula romana, la workhouse inglesa o el

hospital francés, constituye una reserva de mano de obra destinada a auxiliar un sector económico del que han desertado aquellos cuyas cotas de libertad son superiores debido a su mayor poder social. Su forma, análoga a las instituciones apuntadas pero también en cierto modo a una cárcel o un acuartelamiento militar, sirve, en efecto, al objeto de repartir, fijar y distribuir espacialmente a los hombres, clasificarlos para obtener de ellos el máximo posible de su tiempo y fuerzas, educar su cuerpo y codificar su comportamiento, mantenerlos visibles al poder que los somete, no solamente mediante la configuración de un espacio arquitectónicamente idóneo para ello, sino atrapándolos en una red de registros y anotaciones con el fin de obtener un saber que se acumula y centraliza. Producto específico del sistema que permite su establecimiento y que constituye objeto de este estudio, el alojamiento se presenta como el lugar apropiado para la constatación de aquello que tal sistema produce y que formulo de acuerdo a la hipótesis que sigue: el sistema de reclutamiento, importación, concentración y suministro de mano de obra implementado por Unió de Pagesos impide el ejercicio de libertades personales que el propio orden político que lo produce y ampara considera básicas, ocasionando la producción de un sujeto privado del ejercicio de derechos fundamentales entre los que se encuentran, principalmente, la libertad de trabajo y consecuentemente la de circulación y la de domicilio.

2.- APUNTES SOBRE EL TERRENO. ACERCA DEL DESARROLLO DEL TRABAJO DE CAMPO.

Mi primera aproximación al contexto de la investigación se produce gracias a mi contratación como encargada de alojamiento para llevar a cabo tareas de gestión en Montblanc durante la campaña de la vendimia en el año 2003. Durante los dos meses en los que ésta se desarrollaba tuve la oportunidad de observar desde una posición privilegiada lo que allí acontecía. En su interior advertí la sutil dominación que sobre los hombres se operaba por lo que me dispuse a la observación atenta del modo en que se instauraban las relaciones entre los que ejercitábamos el poder del sindicato y los trabajadores.

Nació de esta primera experiencia la inclinación por comprender las razones y el modo en que tal ejercicio se llevaba a cabo. Las características del espacio que obligaba a la realización de actividades en comunión con el resto de los que allí estaban presentes, la sujeción de los alojados a un régimen común de vida reglamentado, nuestra presencia como personal encargado con capacidad para sancionar las conductas no deseadas por el

sindicato, me condujo a la interpretación del mismo como emparentable con lo que Goffman había definido como *institución total*. Considerada desde esta perspectiva, y estimando su cercanía con aquel tipo de establecimientos o lugares, la finalidad de algunos de los cuales -siguiendo a Goffman- consiste en la protección de la comunidad contra quienes constituyen un peligro para ella o se erigen en instrumentos al servicio del control de la mano de obra (Goffman, 2007:18), no pude sino asimilarla en cierta medida a establecimientos que, como las cárceles o los campos de trabajo, se establecen como medios para la privación de libertades.

La importancia que otorgé a este fenómeno se concretó en una investigación sobre la vivienda inmigrante en el municipio de Alcarràs con la que logré la obtención del Diploma de Estudios Avanzados, en el año 2004, con un trabajo dirigido por el profesor Gonzalo Sanz (Achón Rodríguez, 2004). Analizado desde la perspectiva de los problemas relativos a segregación espacial, debido a su regular situación en lugares retirados de los centros urbanos en los que se emplazaban, los trabajos de Martínez Veiga fueron un referente central, tanto en lo relativo al método como al aporte conceptual y la propia experiencia empírica. Como marco teórico mayor se adoptó el procurado por los trabajos clásicos de Goffman y Foucault sobre la cuestión del aislamiento totalizador y la vigilancia sobre los hospedados. No obstante, las conclusiones obtenidas no parecían agotar las posibilidades de estudio que el fenómeno de los alojamientos destinados a trabajadores contratados en origen permitía. Es por esta razón que retomé el asunto durante el verano de 2004, esta vez en el marco del proceso de elaboración de una tesis doctoral.

Así, durante el tiempo que dura la recolección de la fruta dulce en Lleida, de junio hasta septiembre, decidí ese mismo año dar inicio a mi trabajo de campo que se desarrollaría anualmente cada campaña agrícola hasta 2008, época en la que se realizaron las últimas salidas a terreno. Tomar contacto con personal del sindicato, especialmente del Servei de Contractació de Treballadors y de la Fundació Pagesos Solidaris, no resultó tarea complicada pues ya había trabado conocimiento con ellos durante el tiempo que trabajé como encargada de alojamiento. Es gracias a su colaboración, principalmente aquélla prestada por Josep Barceló, que se obtuvo valiosa información documental interna del servicio, así como contactos con personal encargado de alojamiento al que pude entrevistar. Asimismo me acompañó en la ejecución de algunas de mis visitas a diferentes alojamientos de la comarca del Segrià, en el transcurso de las cuales realicé entrevistas a trabajadores

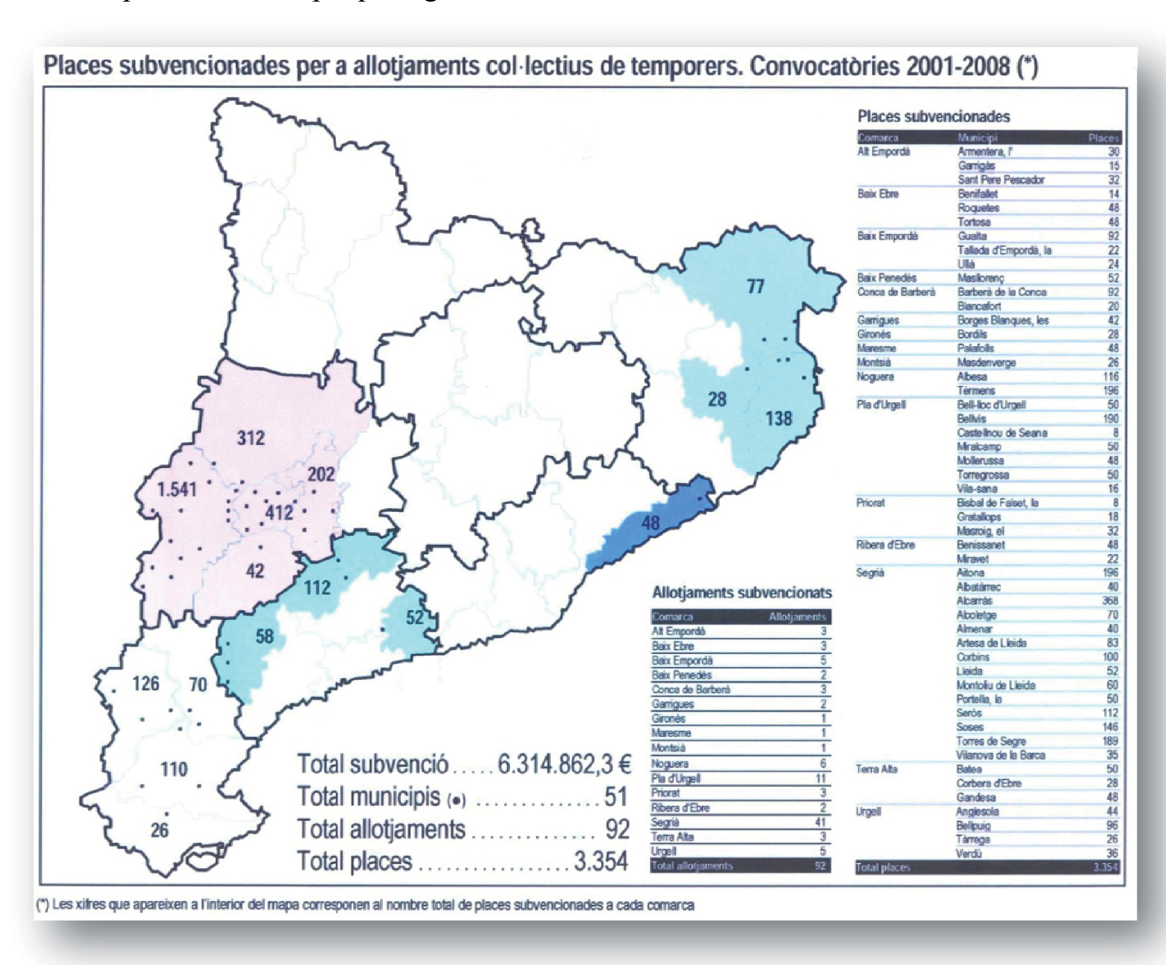
que allí se alojaban. Durante la campaña agrícola de 2006, sin embargo, su preciada asistencia disminuyó en intensidad lo que atribuí al ánimo reticente del sindicato a que la investigación siguiese en desarrollo. Esta percepción vino a ser confirmada a medida que encontraba resistencias a seguir indagando tanto sobre el sistema de contratación, como sobre el estado de los alojamientos dispuestos por el sindicato. Ejemplo de éstas son la colocación de carteles prohibiendo la entrada a los alojamientos a personas ajenas al sindicato, así como la toma de fotografías de los mismos. Igualmente advertí oposición a cualquier tipo de aproximación al espacio del alojamiento y al terreno documental, al descubrir en el manual titulado "Guía Orientativa Para Solucionar Problemas", que manejaban las encargadas, la apreciación de la llegada de prensa al alojamiento como un problema, o al encontrar como respuesta a preguntas sobre el sistema de contratación expresiones del tipo “*no creas que vamos a darte toda la información*”.

Ante esta situación decidí continuar mi trabajo de campo hasta el año 2008 prescindiendo de la aprobación del sindicato, la que creí necesaria en un principio para la realización de la investigación. Desde entonces un acercamiento desde el exterior se planteó como el modo más idóneo para proseguir su desarrollo. Necesario fue en ese momento reunirse con trabajadores en bares y cafeterías de los municipios donde trabajaban, así como rondar los alojamientos en los que residían. Una cadena de informantes fue, de este modo, configurándose a medida que unos trabajadores solicitaban a otros, generalmente compañeros de alojamiento, que ofrecieran su testimonio en las entrevistas.

La información que pude obtener en la realización del trabajo de campo a partir de ese momento varió, por lo tanto, sustancialmente de aquélla a la que tuve acceso mientras trabajaba como encargada de alojamiento. El conocimiento de las dinámicas que en su interior se llevaban a cabo, los protocolos de suministro y tácticas disciplinarias que en él observé fue entonces enriquecido por este trabajo, sobre todo gracias a los testimonios de otros trabajadores y de las encargadas. Fue de este modo como, más allá de lo sucedido durante la vendimia de 2003, en la que desempeñé labores de encargada en Montblanc, pude cerciorarme de que lo que allí ocurría era extensible al resto de alojamientos colectivos gestionados por el sindicato.

Mi interés por el estudio de este tipo de alojamientos, distintos a aquéllos denominados por el sindicato como “particulares” –y que diferencié por no contar con

personal encargado ni albergar un número significativo de trabajadores-, se debe a la especial dinámica que se produce al interior de los mismos. La caracterizan la supervisión y control de los trabajadores, necesaria a la transformación de los sujetos prestos a ser suministrados. Es por ello que decidí realizar visitas a este tipo de alojamientos colectivos, ya sean de titularidad de empresas agroalimentarias, como de entes locales, generalmente ayuntamientos que los ceden al conjunto de agricultores de su municipio que emplean trabajadores a través de Unió de Pagesos. De aquéllos la mayor parte se concentran en la comarca del Segrià, seguida de l'Urgell y el Plà d'Urgell, por lo que fue en estas demarcaciones que realizamos el trabajo de campo. Esta opción metodológica encuentra su fundamento en la mayor densidad de alojamientos colectivos en la comarca del Segrià como se aprecia en el mapa que sigue:



Allotjaments subvencionats

Comarca	Allotjaments
Alt Empordà	3
Baix Ebre	3
Baix Empordà	5
Baix Penedès	2
Conca de Barberà	3
Garrigues	2
Gironès	1
Maresme	1
Montsià	1
Noguera	6
Pla d'Urgell	11
Priorat	3
Ribera d'Ebre	2
Segrià	41
Terra Alta	3
Urgell	5
Total allotjaments	92

Places subvencionades

Comarca	Municipi	Places
Alt Empordà	Armentera, l'	30
	Garrigàs	15
	Sant Pere Pescador	32
Baix Ebre	Benifallet	14
	Roquetes	48
	Tortosa	48
Baix Empordà	Gualta	92
	Tallada d'Empordà, la	22
	Ullà	24
Baix Penedès	Masllorenç	52
Conca de Barberà	Barberà de la Conca	92
	Blancafort	20
Garrigues	Borges Blanques, les	42
Gironès	Bordils	28
Maresme	Palafolls	48
Montsià	Masdenverge	26
Noguera	Albesa	116
	Térmens	196
Pla d'Urgell	Bell-lloc d'Urgell	50
	Bellvís	190
	Castellnou de Seana	8
	Miralcamp	50
	Mollerussa	48
	Torregrossa	50
	Vila-sana	16
Priorat	Bisbal de Falset, la	8
	Gratallops	18
	Masroig, el	32
Ribera d'Ebre	Benissanet	48
	Miravet	22
Segrià	Aitona	196
	Albatàrrec	40
	Alcarràs	368
	Alcoletge	70
	Almenar	40
	Artesa de Lleida	83
	Corbins	100
	Lleida	52
	Montoliu de Lleida	60
	Portella, la	50
	Seròs	112
	Soses	146
	Torres de Segre	189
	Vilanova de la Barca	35
Terra Alta	Batea	50
	Corbera d'Ebre	28
	Gandesa	48
Urgell	Anglesola	44
	Bellpuig	96
	Tàrrega	26
	Verdú	36
Total places		3.354

(*) Les xifres que apareixen a l'interior del mapa corresponen al nombre total de places subvencionades a cada comarca

La información obtenida a partir de este instrumento no refleja con exactitud la cantidad de alojamientos existentes en Catalunya, pues aquí sólo se expresan aquéllos cuyo cierto número de plazas están subvencionas. Tampoco hace distinción entre aquéllos de

titularidad privada o pública. Ahora bien, se evidencia una mayor concentración de alojamientos colectivos en las comarcas visitadas, razón por la que fueron escogidas y que representan el marco territorial del estudio.

Así, en el Segrià fui a Alcarràs, Alcoletge, Soses, Torres de Segre, Artesa de Lleida, Puigverd de Lleida, Corbins, Aitona y Serós, municipios en los que visité doce alojamientos colectivos, tanto de empresa como públicos, que representan el 29% del total de una comarca que agrupa el 45% del total de alojamientos subvencionados por el gobierno catalán. En el Plà d'Urgell recorrí seis alojamientos situados en Bell·lloc, Bellvís, Mollerusa y Miralcamp, que representan el 55% del total de esa otra comarca, que a su vez reúne el 12% de los alojamientos catalanes subvencionados oficialmente. Para el caso de l'Urgell visité tres alojamientos en los municipios de Bellpuig, La Fuliola y Verdú, que representan el 60% del total de alojamientos de la misma y que constituyen parte del 5% de los subvencionados de Catalunya. Adicionalmente visité alojamientos en Montblanc, Les Pobles y Batea, pertenecientes a diversas comarcas que no son tan representativas como las anteriores, pues cuentan con menor número de alojamientos.

Estos establecimientos conformaron el terreno sobre el que realicé las incursiones necesarias a la elaboración de las diversas tipologías de alojamiento y su descripción. En ellos tuve la oportunidad de trabar contacto con las encargadas y los trabajadores que formarían parte del grupo de informantes, a los que entrevisté tanto al interior del alojamiento, como en su exterior. Sin embargo, las informaciones que me auxiliaron en la tarea de la interpretación y el análisis –tanto al respecto de lo que en tales establecimientos sucedía, sobre lo que su implantación para el empresariado agrícola significaba, o como en lo que a su presentación en el espacio del municipio había representado- provinieron, además, de un sinfín de encuentros casuales. Agricultores, tanto contratantes del servicio de suministro de mano de obra de Unió de Pagesos, como otros cuya preferencia para hacerse con la fuerza de trabajo consistía en el empleo de trabajadores extranjeros en situación irregular o en la contratación de los servicios de gestorías y ETT's; vecinos de los municipios, en ocasiones involucrados en el establecimiento de la red de alojamientos debido, esencialmente, a los negocios de alquiler de inmuebles que establecieron con los ayuntamientos interesados en dotar de espacios para el albergue de trabajadores a los empresarios agrícolas. A su vez, extranjeros en busca de trabajo, entre otros, me proporcionaron información a través de conversaciones informales en marcos tan variados

como un descampado, un campo de perales, una panadería, una pequeña plaza de pueblo o las escaleras de una iglesia. Cuando estos encuentros se daban el recurso al diario de campo se tornó imprescindible. En él anoté mis impresiones sobre cada acontecimiento, intuiciones sobre lo sucedido y pequeñas reflexiones que irían transformándose a medida que la investigación avanzaba. Las descripciones de los establecimientos serían igualmente consignadas en este preciado cuaderno llegando a constituir el diario de abordo de esta singular expedición.

En cuanto a las entrevistas realizadas en profundidad, se efectuaron siguiendo un guión estructurado en orden a garantizar la discusión sobre temas relacionados principalmente, para el caso de los trabajadores, con la experiencia como interno, con el tipo de alojamientos en los que cada entrevistado residió, animando a su descripción y al relato de aspectos relacionados con el proceso de selección, reclutamiento y suministro, así como aquéllos relativos a la ejecución del trabajo al interior de empresas y campos. Respecto a los esquemas confeccionados para entrevistar al personal encargado, preferí centrarme en temas vinculados esencialmente al trabajo cotidiano que ejecutaban relacionado con la gestión del grupo, la evaluación de actitudes de los trabajadores, la imposición de sanciones, las tareas relativas al suministro de mano de obra, así como su formación profesional y el tipo de alojamientos en los que desempeñó tales funciones.

Al respecto que el personal encargado informante sea femenino, debe señalarse que no responde a una criba que intencionalmente se haya efectuado por mi parte, sino que es consecuencia de la selección deliberada por parte del sindicato de mujeres para desarrollar este tipo de trabajo. Aunque no hay manera de constatar explícitamente los motivos de esta práctica, puede inferirse que responde a una serie de convicciones que los contratantes comparten acerca de las mujeres como sujetos con mayor apego a las normas y, por ello, con un mayor rango de cumplimiento de las órdenes dictadas, así como una superior identificación con el objetivo perseguido por el sindicato, y la percepción del trabajo a desempeñar como una actividad de carácter social y, en consecuencia, identificada con roles asociados culturalmente a la mujer.

De forma similar debo advertir acerca de la procedencia de los trabajadores entrevistados, en su mayor parte provenientes de Colombia y Rumanía, pues es en estos países donde se realizaba principalmente el proceso de reclutamiento durante el período en que se desarrolló el trabajo de campo. Debido, igualmente, a que para mí resultaba más

sencillo comunicarme con los trabajadores colombianos que con los rumanos –puesto que no todos estos últimos hablaban fluidamente el castellano-, es que resultan ser más significativos en el conjunto de informantes.

Sobre la composición por sexo de los informantes, debo realizar ahora algunas puntualizaciones. La razón que explica la presencia exclusiva de hombres en nuestra investigación es que ésta se ha centrado, principalmente, en el análisis de los alojamientos colectivos de titularidad pública –denominados por el sindicato como "comunitarios"-, pues en ellos suele albergase a trabajadores dispuestos al suministro constante entre diversos empresarios agrícolas. La naturaleza de este tipo de alojamientos, que me obliga a considerarlos como nódulos de suministro destinados al abastecimiento de mano de obra contratada en origen en favor de un amplio número de agricultores de un mismo municipio, explica mi preferencia por su estudio. En ellos se concentra predominantemente mano de obra masculina, resultado de la convicción que los agricultores comparten de que el tipo de trabajo a desarrollar en sus explotaciones frutícolas requiere una gran fuerza física, tanto por su dureza como por las condiciones climatológicas bajo las que se ha de desarrollar. Así, mientras que en los establecimientos dispuestos en los alrededores de las plantas de envasado se encuentra en mayor porcentaje mano de obra femenina, en la categoría de alojamientos comunitarios la presencia masculina es predominante. La segmentación del mercado de trabajo agrícola por razones de género se encuentra por tanto puesta de manifiesto en nuestra muestra. Del mismo modo en que se alude a la feminización del colectivo temporero dedicado a labores de recolección de la fresa en Huelva (Gordo Márquez, 2009:167), puede entonces denominarse los efectos derivados de la tendencia de los agricultores a contratar mano de obra masculina en explotaciones dedicadas a la fruticultura como masculinización del mismo.

3.- CONSIDERACIONES TERMINOLÓGICAS Y ANÁLISIS DOCUMENTAL.

La apuesta por el uso de determinadas categorías de análisis en lugar de otras resulta un ser un problema metodológico de suma importancia. Su elección refleja una posición ideológica de fondo de la que el investigador no puede zafarse con facilidad. La misma viene a informar tanto los modos de aproximarse al terreno como las preferencias terminológicas por los conceptos de los que se va a servir. Sin embargo, la inmersión en los lugares de observación, el establecimiento de relaciones con los sujetos que los habitan, el consecuente análisis que ellos desarrollan al respecto de los acontecimientos que protagonizan y el empleo de conceptos con los que describen su realidad, debe igualmente influir tal posición. La objetividad que pretende el estudioso pasa por la realización de una revisión de las representaciones con las que construye el mundo y la atención a las expresiones en uso por los sujetos que conforman su objeto de estudio. Lo contrario supondría la caracterización forzada del fenómeno. Es, entonces, por el ánimo científico con el que se ha realizado esta investigación y por la débil neutralidad con la que se opta por unas categorías en lugar de otras, que debo exponer mis preferencias en este sentido. Las palabras no son inocentes y la elección de las mismas constituye el instrumento idóneo para la problematización de la realidad. Describir lo que sucede en los alojamientos requiere, por lo tanto, el empleo de un lenguaje principalmente relativo a los grupos sociales que tácitamente se construye con el mismo y que a continuación se defiende.

De un lado, el término “trabajador” escogido resulta ser una opción que privilegia la consideración del sujeto como integrante de un colectivo cuya posición social evidencia una dicotomía entre clases consideradas antagónicas. Frente a esta alternativa se encuentra la posibilidad de la denominación del mismo como un “inmigrante”, categoría en extremo laxa que se rechaza por representarlo todo y nada. Un individuo imposible en continuo movimiento, un ser estigmatizado en cuanto se interpreta como un flujo nunca detenido (Delgado, 2003:9-24), un peligro que acecha a una sociedad con dificultades para asimilarlo, un ente cultural o, directamente, la encarnación de todos los problemas sociales que la aquejan. La voz “inmigrante” remite a una problemática ajena al sujeto que habita los alojamientos el cual, lejos de disfrutar las facultades que le son propias a un individuo que practica un movimiento autónomo, es objeto de desplazamientos heterónomos previstos por el sindicato. La irrelevancia para ellos de problemas a los que refiere el

término “inmigrante”, tales como la integración social –pues el lugar segregado previsto para su residencia resulta ser un espacio liminal, algo parecido al *no lugar*, al menos tal y como Marc Augé ha popularizado ese concepto (Augé, 2000)- da cuenta de la debilidad de tal categoría para abordar el análisis de este fenómeno.

Por otra parte, el uso del término “inmigrante” no vendría sino a enmascarar el conflicto que enfrentan los individuos reclutados por el sindicato, esto es, la dialéctica entre trabajo y capital. Sus esfuerzos por superar, o cuanto menos, resistir el poder del capital en su pretensión por fijarlos al establecimiento en estudio, su ánimo por liquidar su autonomía y domesticar su fuerza, tornaríanse vanos de no objetar su uso. En efecto, lo que ellos conforman no es sino un grupo social cohesionado en torno a unos intereses comunes relativos a lo que concierne al trabajo. La sensación recurrentemente expresada por ellos de ser objeto de una fijación o un encierro previsto a la exacción de plusvalía lo pone de manifiesto. Emplear el término “inmigrante” en el contexto de este estudio no haría sino inscribirla dentro del conjunto de investigaciones cuyo enfoque conceptual requiere el uso de esta categoría, corriendo el riesgo de omitir cualquier referencia a su condición obrera, problema que Laure Pitti advierte en su estudio sobre una huelga en la fábrica Renault en Billancourt en 1973, que, bajo su óptica, no admite un análisis en cuanto lucha "de los inmigrantes" sino en tanto que huelga obrera (Pitti, 2001:465-467).

Algo similar ocurre con las categorías “payés” y “empresario agrícola” en cuanto se prescinde del primero en favor del segundo. Tras esta elección se encuentra la voluntad de diferenciar ambos modelos productivos, pues representan fenómenos económico-sociales completamente diversos. Si bien el primero remite a un modelo de producción agrícola que “ocupa a los miembros de la familia y que, además, mantiene escasas relaciones con el mercado para la compra y venta de productos, [y cuyo] carácter más autosuficiente [es] un rasgo adicional para su caracterización”, inmanente en la voz “payés” o “campesino”; el segundo refiere más bien a un modelo de producción cuyos resultados, obtenidos gracias al uso de mano de obra asalariada, se disponen al mercado con el propósito de obtener beneficios que aseguren su reproducción (Mauleón, 2002:19-24). En pocas palabras, “las estrategias campesinas de producción se basan en que la fuerza de trabajo no está constituida exclusivamente por unidades personales discretas, sino que se trata, también, de una unidad doméstica de producción-consumo” (Contreras, 1997:31). En este sentido, por definición, no será el campesino o payés el que requerirá del servicio de suministro de

mano de obra del sindicato, principalmente por el hecho de basar su producción en el trabajo del grupo familiar, sino aquél que se denomina "empresario agrícola", categoría con la que se identifica a los agricultores demandantes de trabajadores. Por otro lado, la producción orientada a mercados internacionales da cuenta del carácter capitalista del modelo de producción que asociamos a esa última noción y que justifica esta opción terminológica.

Sobre la noción de "sistema" que se aplica al método de reclutamiento, importación, concentración y suministro de mano de obra que opera Unió de Pagesos se realizan las siguientes consideraciones. En efecto, la preferencia por este vocablo remite a la dinámica de los factores que integran una determinada articulación de resortes y mecanismos y el fin que cada uno de ellos persigue. Lo hago asumiendo el presupuesto postulado desde la teoría general de sistemas, en pos de "la formulación de principios válidos para 'sistemas' en general, sea cual fuere la naturaleza de sus elementos componentes y las relaciones o 'fuerzas' reinantes entre ellos" (Bertalanffy, 1976:27). De tal presupuesto se desprende que la táctica ideada por el sindicato para la importación de mano de obra constituye ciertamente un *sistema*, lo que a efectos de esta investigación se presenta como "el sistema". La importancia de esta calificación radica en la necesaria comprensión de su orden interno, perfectamente organizado para el cumplimiento de su propósito y cuya fuerza dinámica tiene fundamento en el proyecto de armonización de los intereses de los actores que lo ponen en movimiento, a saber: trabajadores, empresarios agrícolas y sindicato. En este sentido, la voluntad de los trabajadores de ser contratados, la necesidad del empresario de mano de obra cautiva y la oportunidad del sindicato de emprender el negocio de la importación de fuerza de trabajo, constituyen la energía motriz necesaria a la emergencia de un sistema tal, así como su desarrollo.

Al respecto de los documentos que componen las fuentes escritas de la investigación y la bibliografía referenciada, sólo quedan por realizar algunos apuntes sobre su naturaleza y contenido. En primer lugar se debe aquí señalar la diferencia conceptual entre ambos: las fuentes constituyen los textos cuya producción depende en exclusiva del sindicato y de los órganos de la Administración Pública en el terreno de la extranjería y el trabajo, mientras que el material bibliográfico se integra por el conjunto de obras de carácter teórico que informan la investigación. Los primeros tienen el valor de constituir tanto declaraciones del principal actor involucrado en la configuración del sistema objeto

de estudio –es decir, el sindicato–, que dan cuenta de su estructura y funcionamiento, como manifestaciones de la voluntad del Estado por normar el espacio jurídico que permite su emergencia. En este sentido tanto los proyectos de gestión de los alojamientos, entre otros de naturaleza similar, como los textos normativos que posibilitan el surgimiento del sistema se consideran fuentes, cuyo análisis forma parte del trabajo etnográfico.

El último apunte metodológico refiere a las teorías que nos han servido de guía para el análisis y la reflexión sobre el objeto de estudio. De entrada, en el plano de la tarea etnográfica he querido mantenerme fiel a los cánones de la disciplina. Siguiendo a Malinowski "el investigador de campo se orienta a partir de la teoría" (1975:27), pues la observación y la consecuente producción de hipótesis dependen en gran medida de ella. Las *conjeturas*, *don principal de un pensador científico*, como el autor de *Los argonautas del Pacifico Occidental* las denomina, son posibles en la medida en que el estudioso posee una buena preparación teórica y se encuentra al corriente de los trabajos que le anteceden. Para el estudio que se ha emprendido un conjunto de obras y trabajos empíricos constituyen este sustento teórico, que se agrupan en dos principales familias con el fin de presentarlo de manera ordenada en esta breve metodología.

Un primer enfoque teórico descansa sobre las investigaciones relativas al ejercicio del poder y la dominación de los hombres a través de la disciplina aplicada en equipamientos colectivos. Su lectura ha determinado una postura crítica al respecto de la figura del alojamiento, comparable en no pocos sentidos a instituciones como puedan ser la cárcel, la fábrica y ciertas formas de vivienda obrera. Consideradas como dispositivos de poder prestos a la transformación dócil de los sujetos, al servicio del capital y a la consolidación del capitalismo, su estudio por parte de un buen número de autores me ha auxiliado en la comprensión del fenómeno del encierro productivo de los trabajadores y la sumisión que el sindicato pretende. Entre éstos destacan, por supuesto y en su base, Bentham (1985), creador del dispositivo panóptico para el que señalaba la importancia de su administración privada a fin de armonizar los intereses de los gestores y el Estado y lograr, así, un gobierno eficaz de las instituciones sobre las que idealmente podría aplicarse. Ya se ha mencionado, y el propio título de la tesis lo explicita, la deuda contraída con Erving Goffman y su noción de *institución total* (Goffman, 2007). Ni que decir tiene que Michel Foucault resulta fundamental, siendo de especial relevancia su estudio acerca del empleo de disciplinas panópticas a través de las cuales se procura docilizar al individuo y

transformarlo en un cuerpo maleable (Foucault, 2000), un enfoque que permite pensar el alojamiento como uno de esos lugares de producción de sujetos apaciguados en su capacidad de resistencia. Junto a Foucault se tienen bien presentes una serie de autores interesados igualmente en el estudio de las disciplinas y ciertos equipamientos colectivos como lugares en las que éstas se despliegan: Donzelot (1991), con su análisis sobre las instituciones cerradas dispuestas a la exacción de trabajo; Fourquet y Murard (1978), que teorizan sobre los equipamientos colectivos y sus objetivos, de los que rescato para este estudio el de registrar, fijar y almacenar flujos que interesan al capital en cuanto suponen una fuente de trabajo, y Melossi y Pavarini (1987), con su particular visión de la cárcel como un lugar de disciplinamiento proletario.

Vinculada a la cuestión del disciplinamiento productivo de los trabajadores se encuentra la segunda familia teórica, relacionada especialmente con la movilización de la mano de obra y los intentos por fijarla en espacios acotados. Esta línea viene conformada en primer término por el trabajo de Jean-Paul de Gaudemar (1981) al respecto del cambio de la movilidad autónoma de los trabajadores a una heterónoma dirigida por el capital a fin de garantizar la disponibilidad de mano de obra en los lugares de producción. El estudio clásico de la condición de la clase obrera en Inglaterra de Engels (1976) remite al problema de la fijación de la mano de obra, de igual modo que los trabajos de Martínez Veiga (1997a, 1997b, 1999, 2001) y Sierra Álvarez (1990) que desde la antropología y la historia han tratado el tema de la vivienda obrera, analizando el punto de vista de su función como lugares de almacenamiento de las fuerzas productivas, y su consecuente segregación en los lugares de producción, así como desde la perspectiva de estudio como un espacio para el ejercicio del paternalismo industrial. Mezzadra (2005) viene a terminar de perfilar esta familia, con su estudio de lo que llama "embridamiento de las fuerzas productivas" y su relación con el surgimiento del capitalismo. Ha resultado relevante de su trabajo para esta investigación el concepto de "derecho de fuga", relativo a la posición del extranjero limitado en el ejercicio de su movilidad y su afán por franquear las barreras que se oponen a su circulación, una perspectiva que resulta del todo aplicable al estado en que los trabajadores protagonistas de esta investigación, se encuentran. Los mencionados no son los únicos, pero sí quienes aportan el núcleo teórico central para la presente tesis.

CAPÍTULO II
GENEALOGÍA DEL SISTEMA

1.- INTRODUCCIÓN.

En el presente capítulo trataremos la contextualización del sistema de reclutamiento ideado por Unió de Pagesos a través de la historia de su establecimiento. Esto es, la configuración de un marco histórico que nos permitirá advertir el entrecruzamiento de varios procesos. El primero de ellos es el nacimiento del sindicato y su transformación en una entidad con intereses particulares, relativos a su propia permanencia y consolidación en la escena política y social. El análisis del mismo nos llevará a concluir que, si bien el sindicato ha pretendido desde sus inicios la protección de la estructura agraria del pequeño y mediano agricultor, las estrategias por él generadas, para el logro de este objetivo, acabarán transformándolo en una entidad eficiente a la implantación y ejecución de políticas de control de flujos.

Conexo a este proceso hallamos la evolución del sector agrícola hacia su industrialización y su modernización. Su examen nos ayuda a comprender el contexto económico en el que se sitúa, caracterizado por la internacionalización del comercio que propicia la consolidación del capitalismo agrario. En este punto, el agricultor debe mutar en empresario, pues una explotación moderna precisa un cambio en las mentalidades, lo que supondrá una alteración en la concepción de la actividad que desarrolla y el modo en que debe realizarla. La concentración agraria, la intensificación de los cultivos y el uso de la mano de obra asalariada configuran los tres ejes sobre los que el nuevo empresario agrícola explotará su nueva empresa.

Proceso paralelo es el experimentado por la sociedad española que, en su transitar hacia un futuro crecimiento económico, se transforma en el destino de aquellos primeros extranjeros que acabarán por concretarlo. El Estado va a reservar para ellos el lugar que desocuparon los que, en adelante, compondrán la clase media en formación. La mejora de la distribución del ingreso, el aumento en el nivel de oportunidades y el incremento de la capacidad adquisitiva del grueso de la población española, debieron exigir un aumento del precio del trabajo en el sector agrícola. Sin embargo, la existencia de extranjeros en situación de pobreza provocó en el gobierno una reacción de signo contrario. El desarrollo de la legislación en extranjería logró precarizar, más si cabía, la situación social, laboral y

jurídica del extranjero. Sin embargo, su empleo como mano de obra barata no iba a estar exento de problemas. El empresario tuvo que enfrentar resistencias jurídicas a la contratación de ilegales, en condiciones que el resto de trabajadores disponibles desertaban del sector apenas lograban trabajos con mejores condiciones en la remuneración y la estabilidad. La configuración de un flujo de trabajadores por parte del sindicato se mostró entonces como una alternativa, no obstante insuficiente, al volumen de mano de obra necesario en épocas de cosecha. Para ello, fue preciso esperar el afianzamiento de un modelo de contratación que permitiese la independencia del empresario con respecto al mercado nacional de mano de obra. Éste es el proceso que, a su vez, determinará la emergencia de un tipo nuevo de prestación al empresario agrícola, iniciado por Unió de Pagesos: el servicio de importación y suministro de trabajadores extranjeros, y la gestión de alojamientos previstos para su almacenaje y distribución. A describir la historia de su creación dedicaremos las páginas que siguen.

2.- NACIMIENTO DEL SINDICATO UNIÓ DE PAGESOS. DE SU ETAPA HEROICA HASTA SU CONSOLIDACIÓN COMO PRESTADOR DE SERVICIOS.

Unió de Pagesos es una agrupación de agricultores y ganaderos catalanes fundada clandestinamente en el ocaso de la dictadura franquista.[1] Exactamente, el 3 de noviembre de 1974, día en que se reunió su Asamblea Constituyente y en el que se redactó su Manifiesto Fundacional. Su objetivo es la defensa de los intereses del sector agrario catalán, la descalificación del sindicato vertical franquista –la Cámara Oficial Sindical Agraria– y la consecución de aspiraciones políticas de signo democratizador. En sus inicios, el sindicato trató de concentrar fuerzas con el fin de mantener un movimiento de presión que les permitiese tomar peso político, y por ende, poder en la toma de decisiones que les afectaban como sector productivo[2]. En este primer momento, el control de la comercialización, para imponer precios a sus productos, que permitiesen retribuir con

---

[1]La historia de ese periodo combativo de la Unió de Pagesos ha sido levantada por Andreu Mayayo (1995:197-251). En su trabajo, Mayayo hace la crónica del proceso que lleva al sindicado de su formación como desarrollo de lo que habían sido las Comissions Pageses, fundadas en 1968, hasta el triunfo arrasador obtenido en las elecciones agrarias de 1994 y, en el mismo año, su VI Congreso, celebrado bajo el lema "Un sindicato fuerte para una agricultura viva", pasando por las movilizaciones impulsadas desde la clandestinidad –especialmente intensas en uno de los escenarios de nuestra investigación, el Segrià– y las primeras tractoradas. Actualmente la Unió de Pagesos se define como "*un sindicat professional, nacional, català, democràtic, unitari, independent i progressista, on s'apleguen els empresaris agraris siguin pagesos, ramaders i silvicultors, homes o dones, que treballin directament la terra o les granges, com a propietaris, arrendataris, parcers, masovers o sota qualsevol altre règim de tinença o relació contractual (integrats), sense cap mena de discriminació per motius de sexe, ideològics, religiosos o polítics".* Cf. Estatuts de la Unió de Pagesos de Catalunya de 16 de febrero de 2008 Véase http://www.uniopagesos.org/Download-document/3-Estatuts-Unió-de-Pagesos-capítols-1-3.html Consultado en fecha 13-11-2009

Para mayor información acerca del nacimiento del sindicalismo agrario en España puede consultarse el trabajo de Eduardo Moyano Estrada en el que realiza un repaso al panorama asociativo agrario español e indica algunas consideraciones al respecto de su emergencia (1997:197-213).

[2] En este sentido podríamos calificarla como una coalición de entrelazamiento simple del tipo poliádico y horizontal, siguiendo la terminología de Eric R. Wolf, pues en atención a su teoría la clase de relaciones que las generan "ligan juntamente a mucha gente en relaciones equivalentes y se organizan en torno a un interés simple, produciendo] duraderas coaliciones." El sindicato formaría parte de este tipo de coaliciones ya que "el mejor ejemplo de este tipo de coalición es la asociación o cofradía. (…) Así, se encuentran clubes de ayuda mutua, sociedades que cuidan de los entierros, sociedades cuyo fin es la distribución de las aguas, sociedades que se encargan de las cosechas en los pueblos chinos, mutualidades, sociedades de seguros y de crédito en la Europa medieval." Lo que fue predicable para las asociaciones campesinas observadas en Vissous (Seine-et-Oise), también es aplicable a la institución del sindicato en estudio: "La estructura de organización de una asociación es eficiente. Proporciona decisiones ordenadas mediante la regular convocación de unos miembros disciplinados, o de un cuerpo de funcionarios que los representen. Disponen de poderes bien definidos que dependen del número de sus miembros y del capital que ellos aportan, en parte al menos, por el regular pago de cuotas. Posee un grupo dirigente con autoridad, usualmente bajo la supervisión de un presidente, con tareas especializadas delegadas en determinados miembros, que actúan como jefes secundarios. Por último, estas virtudes en el nivel de la comunidad son duplicadas en el regional y en el nacional por incorporación de asociaciones similares, constituidas de una manera semejante" El sindicato se presenta, más allá que un mero grupo diferenciado de miembros de una comunidad, como una asociación que pretende el establecimiento de

mayor justicia el trabajo del agricultor, y la mejora de las condiciones del trabajo, fueron los objetivos que el sindicato se impuso más directamente relacionados con la vida económica del campesinado. Otros, funcionales a los anteriores, estaban vinculados a la conquista de libertades públicas y a la construcción de un país democrático. Comenzaba, así, una lucha de largo aliento guiada hacia la "confección de un programa de auténtica transformación agraria, capaz de orientar con coherencia la política campesina y ganadera en un futuro gobierno democrático servidor del pueblo" (Peix i Massip, 1999:25). Política campesina que, a su entender, debía propender a la protección de los agricultores, por lo que instaron a los gobiernos sucesivos a desarrollar una política agraria específicamente dirigida al auxilio de la explotación familiar. Ésta, debía basarse en el fomento de su representatividad política y económica, a través del impulso a la creación de cooperativas de comercialización y a la dotación de subvenciones a la explotación.

El carácter familiar de la explotación agraria fue el principal elemento cohesionador del sindicato, pues el agro catalán se componía, principalmente, de pequeños y medianos agricultores. Gracias a este carácter se logró la unión de los mismos y, en consecuencia, la organización de una entidad de corte sindical, considerada vital para la pervivencia del espíritu combativo. En ese momento, resultó fundamental la percepción del poder potencial de cada explotación que, en su adhesión al naciente sindicato, se tradujo en el vigor necesario para su permanencia y robustecimiento.

El año 1979 es de vital importancia para el sindicato, pues se celebran las primeras elecciones municipales democráticas luego de cuarenta años de dictadura. Esto, va a significar la democratización del sector rural y la posibilidad de ostentar cierta representación política. Durante los treinta años que nos separan de este hecho histórico otros se han ido sucediendo siendo, entre ellos, uno de los más relevantes la integración de España a la entonces Comunidad Económica Europea. Con el devenir de la incorporación del país a la C.E.E, el sindicato determinó plantear, tanto a la Administración central como a la Administración autonómica, la necesidad de transformar las explotaciones en unidades competitivas dentro de un mercado más amplio. En otras palabras, buscó proteger el sector agrario, principalmente, a través de la demanda de programas de financiamiento público orientados a su modernización. Tal era su posición sobre el respecto. Como bien apunta

"nexos de unión entre los grupos diferenciados y la más amplia esfera del poder y del interés" (Wolf, 1982:111-112)

Etxezarreta, acerca de las reivindicaciones de las agrupaciones sindicales en la primera etapa democrática española, "sus peticiones se refieren ahora a otros aspectos no relacionados directamente con el trabajo, sino con aspectos más empresariales, como los apoyos a la reestructuración agraria o la racionalización y la mejora de la competitividad empresarial" (Etxezarreta, 1994:149).

Al margen de la realización de solicitudes al Estado, el sindicato, preocupado por la política agraria europea de cuotas de producción y del efecto de la regulación de los mercados en el sector, buscó soluciones alternativas que permitiesen la consecución de sus objetivos. Esto, debido a que intuyó que los mismos serían más fácilmente logrados a través de la implementación de estrategias propias de autofinanciamiento, por lo que, paralelamente a su proyecto público de presión, se replantó a sí mismo como un prestador de servicios al afiliado. Comenzó, entonces, a ser objeto de discusión la necesidad de elaboración de una nueva estructura sindical, que permitiese la provisión de servicios funcionales al aumento de la productividad de todos aquellos empresarios que los demandasen. De este modo, en la IV Asamblea Nacional del sindicato, celebrada en el año 1982, se debatió sobre el modo en que esta reestructuración debía efectuarse, a fin de poder prestar servicios eficaces y fortalecer la estructura agraria de predominante carácter familiar. Los medios propuestos por el sindicato, para hacer efectiva esta planificación, fueron "la concertación con nuestras instituciones y también aumentando las cotizaciones de cada afiliado a medida que los servicios se van extendiendo y mejorando" (Peix i Massip, 1999:97). El sindicato, tal y como lo conocemos hoy está, en formación. Esto es, una organización al servicio de la explotación eficiente del campo que permite, incluso a los agricultores con menores posibilidades de supervivencia, la generación de estrategias autónomas de crecimiento en los niveles de productividad. Esta transformación del sindicato, en un ente preocupado por la modernización del sector y el desarrollo de una agricultura empresarial, lo llevó a generar un programa dirigido a la consecución de objetivos tales como la eficiencia y la rentabilización de las explotaciones. Así, en adelante, "el sindicato se plantea contar con más y mejores servicios técnicos para hacer frente a la gestión de la empresa (una de las primeras veces en que el sindicato utiliza el término empresa. Siempre ha preferido el término explotación para definir la empresa campesina, es decir, la familiar, caracterizada por el trabajo directo y la profesionalidad del campesino) en sus aspectos laborales, fiscales, jurídicos, contables y tecnológicos, de manera que el

afiliado reciba del sindicato la información puntual y la asesoría que lo ha de capacitar para transformar las explotaciones agrarias con criterios de rentabilidad" (Peix i Massip, 1990:130-131).

A través de la transformación que el sindicato se propuso se evidencia un cambio profundo en la estructura productiva agraria que, paulatinamente, dejó de caracterizarse por la explotación familiar de bajo rendimiento, para transformarse en una estructura productiva empresarial[3] basada en la producción dirigida a la exportación. Signo de esta mutación es el uso de la voz *empresa* en el discurso del sindicato, por el que modifica su tono y expresa su nueva tendencia. En este contexto, Unió de Pagesos comenzó a perfilarse como una entidad con vocación empresarial, capaz de prestar servicios al empresario agrícola[4] a través de un grupo de empresas de su titularidad. Estrategia empresarial, que permite evitar, hasta el día de hoy, la reconversión de un sector con problemas de supervivencia, inmerso en un contexto marcado por la dinámica propia del capitalismo agrario que tiende naturalmente hacia la concentración parcelaria[5]. De este modo, el sindicato, a finales de 1988, comenzó a realizar sus primeras prestaciones relativas a contabilidad y fiscalidad, a través de un servicio de asesoría y gestión. "Hacía poco tiempo de la entrada del IVA en España. Como organización agraria la Unió de Pagesos se dio cuenta de la falta de especialización y conocimiento que había en todo lo relacionado con la

[3] Al respecto señala Wolf (1982:52): "Bajo la influencia de la industrialización, la agricultura fue racionalizada y transformada en una empresa económica, que primariamente había de producir beneficios y sólo secundariamente atender a la subsistencia de los campesinos y a la provisión de fondos de reemplazo y de ceremonial. La introducción de los procedimientos neotécnicos de cultivo, a partir de entonces, relegó al campesinado a un segundo término, pasando al primero la empresa agrícola".
[4] Sobre la transformación del agricultor en empresario véase Márquez y García (2009:67-92). El proceso de conversión del campesino en empresario se encuentra asimismo tratado por José Luis Calva (1988: 62), los campesinos y su devenir en las economías de mercado, lugar en el que desarrolla el concepto de pequeño capitalista. De su análisis rescatamos lo que sigue: "La producción de mercancías mediante obreros asalariados surgió así históricamente encarnada principalmente en la figura del pequeño capitalista diferenciado del capitalista sans phrase precisamente por ser todavía un trabajador directamente productivo. Esta forma incipiente de capital es propia de la fase de la economía mercantil capitalista que Marx en El Capital, libro I, cap. VI, denomina "subsunción formal del trabajo en el capital", la cual "sólo presupone pequeños capitalistas que, en lo tocante al modo de formación y ocupaciones, poco se diferencian de los obreros mismos".
[5] Respecto a la comarca del Segrià, para el período que va desde 1960 a 1990, Víctor Bretón demuestra la persistencia de la estructura de propiedad de la época del primer franquismo e incluso su paulatina concentración, no obstante la intensificación de su explotación y la extensión del regadío factores que usualmente se asocian a una menor concentración de la tierra, señalando que "precisamente por ello las conclusiones extraídas sobre la importancia de la explotación mediana y pequeña en las tierras de Lleida deben ser parcialmente matizadas, dado el innegable peso económico de las grandes unidades que, ubicadas junto al canal de Aragón y Catalunya, hoy constituyen verdaderos latifundios de regadío" (Bretón, 2000:232).

fiscalidad y la gestión económica del sector y que era imprescindible crear centros de asesoramiento para los agricultores" (Fraxanet, 2005:1).

En esta etapa de desarrollo del sindicato, se abre la primera convocatoria de subvenciones del Ministerio de Agricultura y la Comunidad Económica Europea para el fomento a la creación de las Agrupaciones de Gestión de Explotaciones (AGE). Estas agrupaciones constituyeron una estrategia dirigida a incentivar el correcto tratamiento de la contabilidad de las explotaciones, así como una táctica dirigida al control fiscal de cada empresario. Mediante las mismas, el Estado trató de viabilizar la gestión correcta de la fiscalidad, dotando a cada agrupación de una subvención a la contratación de un técnico asesor que analizase los resultados contables de las explotaciones. La débil autonomía del agricultor, frente a sus nuevas obligaciones fiscales, y la posibilidad que los mismos enfrentaban de ser objeto de inspecciones, movieron al sindicato a la solicitud de dichas subvenciones, así como la gestión misma del servicio técnico fiscal. Servicio que se sigue prestando hasta el día de hoy y que permite percibir del empresario agrícola una retribución establecida en proporción al número de movimientos contables. Consecuencia de aquello fue el primer gran aumento de la cartera de clientes del sindicato, cuestión que favoreció, a su vez, la proyección de nuevos servicios. Esto, requirió el estudio de las necesidades de la empresa agrícola en su nueva etapa de desarrollo hacia la modernización, así como del modo en que aquellos debían ofrecerse, principalmente, con el propósito de reducir su costo.

Es así como Unió de Pagesos comenzó a generar estrategias de gestión centralizada, por las que fue posible emular la sinergia propia de una economía de escala. Por ellas, los costos de producción de cada empresario debían disminuir, al verse aumentada la cantidad de clientes a los que prestar servicios. En la medida que la tarifa, que cada uno de ellos pagase por dichos servicios, fuese menor al costo que les supondría procurárselos por sí mismos, el objetivo de reducción de costos se alcanzaría. Dicho de otro modo, el costo derivado de la ejecución de determinadas actividades ligadas a la administración de la empresa sería menor que el costo del servicio propuesto por la empresa que lo externalizase, en este caso el sindicato. En efecto, Unió de Pagesos fue capaz de advertir la estrecha relación entre captación de clientes y servicios en oferta, por lo que, en lo sucesivo, decidió regirse con racionalidad empresarial tratando de competir con otros organismos privados, gestores de servicios. En tal estado de cosas, cada nueva exigencia

impuesta al agricultor sería entendida, por el sindicato, como un factor potencial de desarrollo hacia una organización cada vez más poderosa. Como bien ilustra Peix i Massip, “Hacienda, pues, ha participado en ayudar a engrosar las filas de la Uniones” (Mata, 1984:244). Cada nuevo afiliado representa el robustecimiento de la organización sindical, y cada nuevo servicio ofrecido, el aumento de su potencia empresarial.

El 2 de marzo de 1992 se constituye el grupo empresarial Eurup, S.L., matriz que agrupa a las empresas del sindicato, cuyos objetivos son “extender y potenciar la estructura del sindicato y sus servicios a las comarcas, respondiendo a la necesidad real y creciente de servicios por parte de los agricultores, conseguir unos ingresos que ayuden al financiamiento de las estructuras y actividades del sindicato, y permitir una más gran dedicación a los dirigentes comarcales que hasta ahora han dedicado mucho tiempo y responsabilidad a la organización de los servicio” (Peix i Massip, 1999:233). Esto, supuso una transformación profunda de la estructura y objetivos del sindicato. Así, de ser un ente dedicado, exclusivamente, a la representación y defensa de los intereses socioeconómicos de los empresarios del sector agrario, mutó en una organización de marcado carácter empresarial encargada, entre otras cosas, de la producción y comercialización de servicios que sirviesen al propósito de garantizar su permanencia y profundizar su influencia. De este modo lo explicitó el coordinador nacional Josep Riera, durante la celebración del VI Congreso Nacional, cuando comunicaba la intención del sindicato de “fortalecerse adaptándose a las problemáticas, necesidades y exigencias del agricultor de hoy, que conviene que sea el del futuro, porque la Unió de Pagesos apuesta por su continuidad. Y garantizar que la Unió de Pagesos del mañana sintetice plenamente las tres vertientes de sus objetivos: sindicato, grupo de presión social, representatividad, negociación y prestación de servicios” (Peix i Massip, 1999:268).

Llegados a 1994 la Unió de Pagesos es en el sindicato agrario más representativo de Catalunya -en las primeras elecciones a Cambres Agràries obtiene más del 60% de la representatividad del sector[6]- y gestiona sus servicios desde las 39 oficinas abiertas en la mayor parte de las comarcas catalanas. Actualmente, Unió de Pagesos continua siendo el sindicato mayoritario, con cerca de 8.000 afiliados, y el más votado en los procesos electorales a Cambres Agràries, lo que le permite participar en mesas de negociación con el Departament D’Agricultura, Alimentació i Acció Rural, principalmente, así como en otras

instancias de representación institucional. Igual que en el pasado, sus objetivos declarados siguen siendo la defensa de una política que haga posible la mejora de las rentas de los agricultores, la promoción de la estructura agraria basada en la explotación familiar y su mantenimiento a través del impulso de la modernización del sector[7]. Se organiza territorialmente mediante una red de instancias de representación[8], cuya finalidad es la de facilitar la integración de todos los afiliados en los procesos de decisión, así como la prestación de servicios. Este último cometido se realiza a través de varias empresas cuya personalidad jurídica es distinta a la del sindicato. Participadas íntegramente por él, se erige como su único propietario, por lo que el Consell Nacional compone la Junta General de todas las empresas que integran el grupo. De éstas, la más relevante a efectos de nuestra investigación es Agroxarxa, S.L. Especializada en la prestación de servicios agrarios[9] y

---

[6]Véase http://www.uniopagesos.org/Qui-som/presentacio.html Consultado a fecha 12-11-2009

[7]Para mayor concreción de sus objetivos véase http://www.uniopagesos.org/Download-document/3-Estatuts-Unió-de-Pagesos-capítols-1-3.html. Consultado en fecha 13-11-2009

[8]El primer nivel de organización depende de los Consells Locals. En ellos trabajan los delegados locales, responsables escogidos por los empresarios agrícolas, para la representación de los mismos en diversas instancias de decisión como las Assemblea Local y Comarcal. Le sigue el Consell Comarcal, máximo organismo representativo de la comarca, que trabaja en los problemas propios del territorio que representa. En este nivel se ubica la Comissió Permanent Comarcal que aglutina a los distintos delegados locales, a los delegados de los distintos sectores productivos y a los delegados de los sectores sociales (Dones Unió de Pagesos y Unió de Joves Pagesos). Esta comisión se encarga de ejecutar todos los acuerdos, tomados a través de los consejos comarcales, y de escoger el coordinador comarcal. Actualmente, este primer nivel organizativo cuenta con 38 sedes comarcales y locales en las que se ofrece asesoría y servicios a todos los profesionales del sector agrario en la gestión de sus empresas. Los consejos locales y comarcales, a su vez, forman el segundo nivel organizativo, integrando las denominadas Agrupacions Intercomarcals. En ellas trabajan los coordinadores comarcales, cuya misión es la de coordinar la acción sindical, aprobada por órganos competentes, organizar los sectores de producción, establecer las relaciones con las administraciones, gestionar servicios, así como representar a los consejos comarcales en el Consell Nacional. Éste es el órgano de gobierno central del sindicato por el que son representados todas las comarcas y sectores mediante sus delegados y responsables.

Otro ámbito de organización es el de los sectores de producción que se clasifican en cuatro:

1.- El sector de producción de vegetales, que incluye a los productores de arroz, cítricos, cereales y herbáceos, flores y plantas ornamentales, forestal, fruta dulce, aceite, viña, fruta seca y huerta.

2.- El ganadero, que aglutina la producción porcina, avícola, ovina, caprina y bovina, así como la producción láctea, apícola, equina y cunícola.

3.- El sector productivo dedicado a la agricultura y la ganadería ecológicas

4.- El sector que agrupa a los empresarios dedicados al agroturismo y a la artesanía alimentaria.

[9]Los servicios que se ofrecen a través de Agroxarxa son varios y apuntan a la consecución de distintos objetivos empresariales propios del sector agropecuario. Entre ellos:

-Ingeniería agraria y gestión medioambiental.

-Consultoría y gestión fiscal, contable y mercantil. Confección de libros fiscales y elaboración de contabilidades. Asesoría y tramitación fiscal. Servicios mercantiles.

-Estructuras Agrarias. Gestión integral de ayudas: asesoría y tramitación de subvenciones y ayudas.

-Agrupación de Gestión de Explotaciones (AGE).

-Asesoría y defensa en caso de expropiaciones.

-Laboral y Seguridad Social. Contratos laborales. Altas y bajas a la Seguridad Social. Tramitación de pensiones y bajas temporales.

provista de un equipo de más de doscientos profesionales, ofrece al empresario agrícola, entre otras, asesoría técnica y comercial, dirigida a la gestión empresarial[10], así como servicios dedicados a la gestión de contratos laborales y seguridad social de los trabajadores. El recurso a este tipo de prestaciones permite disminuir el coste de producción de cada uno de los empresarios que gestionan por ella sus explotaciones, al posibilitar la tercerización de aquellas actividades que no puede enfrentar de manera individual, debido a la dificultad técnica que entrañan o al costo superior que supondría hacerlo por su cuenta y riesgo. El sistema de reclutamiento, importación y suministro de mano de obra extranjera en origen forma parte de los servicios que el sindicato dispone, a ser consumido por los agricultores, mediante el Servei de Contractació de Treballadors encargado de promover su comercialización.

-Servicios jurídicos. Abogados especialistas en temas agrarios. Asesoría y defensa en pleitos. Demandas. Recursos.
-Oficina Técnica. Dictámenes. Valoraciones. Proyectos. Legalización de granjas.
-Correduría de seguros generales y agrarios.

[10]Véase http://www.uniopagesos.org/Assessoria/assessoria.html. Consultado en fecha 13-11-2009

3.- TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE EXPLOTACIÓN AGRÍCOLA FAMILIAR. HACIA LA INDUSTRIALIZACIÓN DEL SECTOR AGRARIO.

La dotación de servicios laborales comienza a hacerse necesaria según el modelo de explotación agrícola familiar –basado en el trabajo directo del agricultor y su familia, así como también en estrategias de trabajo cooperativo entre agricultores de explotaciones vecinas[11]– se hace inviable y es reemplazado por un modelo empresarial que requiere la contratación de mano de obra asalariada[12]. Este es un proceso lento que evidencia, por un lado, la mejora de las condiciones de trabajo y vida experimentada por los españoles en los últimos dos años de la década del setenta y durante toda la década del ochenta, y por otro, un cambio en el modelo de producción y comercialización del producto agrario, pasando de una economía que producía para un mercado interno poco competitivo, a una economía dirigida a la exportación[13]. Consecuencia de estos cambios es la obligada reconversión de la

[11]Etxezarreta informa del declive de esta estrategia de cooperación entre agricultores vecinos durante las décadas de 1980 y 1990: "Por otra parte, el intercambio tradicional de servicios entre vecinos ha disminuido sustancialmente; la modernización ha terminado con la tradición de este tipo de servicios, muy importantes en el pasado." (Etxezarreta, 1984:140). Asimismo Martínez Veiga da cuenta del carácter familiar de la explotación agrícola de El Ejido la que, a medida que se transforma en un tipo de cultivo intensivo, ha requerido mayor cantidad de fuerza de trabajo asalariada (Martínez Veiga, 2004:120 y 126).

[12] El modelo de la agricultura catalana tradicional basado en pequeñas unidades de explotación familiar de corte patriarcal, descrito por Ignasi Terrades en su estudio sobre el campesino catalán, comienza a manifestar rasgos de su desaparición progresiva desde mediados de los setenta del siglo XX. En efecto, el desplazamiento de su producción desde los mercados periféricos hacia mercados nacionales, primero, e internacionales, más tarde, se debió al crecimiento demográfico, el proceso urbanizador y la creciente industrialización del campo. Las características propias de este modelo se desvanecen pues tal proceso industrializador "ha desplazado a la familia como unidad de producción agraria" (Terrades, 1973:93). Un estudio de corte más general sobre el problema de la descomposición del campesinado patriarcal se encuentra en la obra de Calva (1988:295-416). Un análisis histórico específico de la estructura agraria predominante en la zona de regadío del Segrià, caracterizada por la mayor presencia de explotaciones pequeñas altamente intensivas, se encuentra en Bretón y Mateu González (2000:136-139) en el que se analiza la política agraria franquista como un aspecto principal generador de la crisis agrícola que se prolongaría hasta la expansión de los mercados que dan fin al período autárquico del período de la dictadura, así como la importancia de la expansión del regadío como factor de reproducción de esta particular estructura. Para mayor abundamiento de las políticas agrarias franquistas véase Bretón (1993:9-45; 2000).

[13] Eric R. Wolf sintetiza esta evolución haciendo hincapié en la transformación del campesino en un productor especialista cuyos frutos dejan de integrar parte de su consumo propio y se insertan en un mercado más amplio que el meramente local: "Como resultado de estos cambios, el campesino es ahora requerido con frecuencia para que facilite cosechas o productos que él no consume, lo mismo pita que pimienta u otras cosas para obtener vitaminas, y similarmente se cuenta con los especialistas para producir alimentos en otras zonas. Por todo ello, tiende a convertirse en especialista entre otros que también lo son, produciendo cada grupo cosechas para el consumo de otros grupos de especialistas" (Wolf, 1982:52-53). No es la intención de esta investigación detenerse en una descripción pormenorizada de cómo se produce esa mutación hacia la agricultura industrial en los casos español y catalán en los años 60, para un conocimiento de la cual nos remitimos a Terrades (1973) y a la compilación de Douglass y Aceves (1974), más el ya clásico estudio de Pérez Díaz (1972).

economía doméstica que rige el modo de explotación de la tierra[14]. En adelante "los familiares que ayudaban en los momentos de más necesidad de mano de obra tienen sus compromisos laborales fuera de la explotación" (Peix i Massip, 2003). Efecto de esta evolución fue la disminución paulatina de la población agraria catalana debido, esencialmente, al abandono del sector de aquellas economías que no fueron capaces de resistirla. Por el contrario, la superficie agraria cultivada continuó conservando su volumen. Esto informa de un proceso paralelo de concentración parcelaria, que posibilitó el aumento del tamaño de las explotaciones generando un nuevo escenario compuesto por un menor número de ellas. La conjunción de ambas dinámicas, el abandono del sector por parte de agricultores cuyo modelo de explotación era inadecuado a las exigencias de la competencia, y el aumento del tamaño medio de las explotaciones agrarias, propició la posibilidad de implementar un sistema de producción intensiva. Esto es, un sistema por el que se hace un uso intensivo de los medios de producción a efectos de aumentar la eficiencia de las explotaciones. El aumento de la productividad del suelo generalmente se consigue a través de la aplicación de agroquímicos, la mecanización de los diferentes procesos productivos, la implementación de sistemas de regadío[15] y por la introducción de diferentes variedades de cultivos. Como apunta Peix i Massip, "muchas parcelas se intensifican, la superficie del regadío sigue creciendo (una ha de secano, al implementar el riego puede pasar de 2.000 kg/ha de trigo, por ejemplo, a los 6.000 kg) lo que hace que la producción también aumente" (Peix i Massip, 1999:271). La aplicación de estas estrategias propició la incorporación de la producción agrícola catalana al comercio internacional y, a su vez, supuso la industrialización del sector agrícola y la modernización de sus estructuras productivas[16].

[14] Sería la aplicación de la tecnología de la revolución industrial a la producción intensificada de alimentos en granjas científicamente organizadas, servidas por obreros agrícolas, lo que representa una amenaza para el campesino y su sistema tradicional de producción (Wolf, 1982:23). En consecuencia, y como es perceptible en el caso catalán, el modelo de explotación muta pasando a caracterizarse por la introducción de mano de obra asalariada similar a "los operarios que trabajan en un alto horno o en una máquina de hilar".

[15] Sobre aspectos históricos que detallan la introducción de sistemas de regadío en la comarca en estudio, reflejo de realización de los primeros intentos -durante la década de 1920- de desarrollo de una fruticultura tecnificada, véase Bretón (1993). Mayor información acerca de la configuración y expansión del regadío en Catalunya, y del conjunto de su historia agraria en la edad contemporánea, se encuentra en los textos reunidos por Giralt i Raventós (2006:137-144).

[16] Proceso similar es el ocurrido en la agricultura almeriense que ha estudiado ampliamente Martínez Veiga en relación a caso de El Ejido (Martínez Veiga, 2004). Un análisis extenso al respecto de las transformaciones de la agricultura, dirigidas a aumentar la productividad del suelo y superar los niveles de rendimiento alcanzados bajo sistemas de cultivo tradicionales, se encuentra en Riechmann (2003:41-74), que sintéticamente numera aquellas novedades tecnológicas que lo hacen posible entre las que se hallan: la expansión de los regadíos, el

Con la introducción de España a la Comunidad Económica Europea y el diseño de la Política Agraria Común (PAC), se inicia el fomento institucional de la industrialización de la agricultura. Sus principales objetivos son el incremento de la productividad del sector, la garantía de un nivel de vida equitativo a la población agrícola, la estabilización de los mercados, la garantía de seguridad de los abastecimientos y la seguridad alimentaria. Éstos tratarán de ser alcanzados a través de la gestión de ayudas para la producción eficiente de productos agroalimentarios, y su posterior comercialización en el mercado mundial, así como para la modernización de los distintos procesos productivos a través de desarrollos tecnológicos. Una de las consecuencias importantes de esta industrialización, siguiendo a Etxezarreta, fue la integración del sistema productivo de la agricultura moderna con el resto de los aspectos económicos, de modo que su dinámica y evolución estará marcada por la dinámica de la economía general (Etxezarreta, 1994:122)[17]. Del mismo modo sucede con el factor trabajo que, en adelante, trataría de gestionarse como una mercancía más, inserta en el proceso productivo, sujeta a las dinámicas propias de exacción de plusvalor, pues "lo que distingue la producción capitalista de otras formas es la presencia de trabajo asalariado" (Martínez Veiga, 2001:35). Efecto de la profundización del fenómeno industrializador del modo de producción agrícola es la necesidad de mano de obra asalariada para llevar a cabo el trabajo en las explotaciones. Se percibe esta necesidad sobre todo en aquellas comunidades en las que, en el mayor número de explotaciones, el trabajo familiar siempre fue predominante. El abandono del sector por parte de los miembros productivos de la familia es una de las razones que explica el fenómeno[18]. Éste, vino provocado, entre otras

---

uso de abonos químicos sintéticos, la mecanización de las labores agrícolas y el descubrimiento de los principios básicos de la genética.

17 Tal integración de la agricultura en la dinámica más vasta de las economías nacionales viene apuntada por Eric R. Wolf en su tratamiento de la inserción de la producción del campesino en un mercado-red, cuando alude cómo "el campesino implicado en sistemas cada vez mayores seguramente comprobará que los precios ya no son regulados por las exigencias locales, determinadas por las limitadas relaciones del mundo local, sino por fuerzas de poder creciente que ciertamente no podrá entender por completo ni menos todavía controlar" (Wolf, 1982:61).

18 José Luis Calva realiza un análisis extenso acerca de este fenómeno de reducción de los miembros productivos de la familia campesina: "Esta reducción de la familia campesina provoca al mismo tiempo la necesidad de contratar jornaleros asalariados y hace surgir una aparente paradoja: el pequeñísimo cultivador con un pie ya en el proletariado (id est, el semiproletariado) o con los dos pies en él (id est, el proletariado con parcela) contrata a su vez obreros asalariados.(…) Lo mismo ocurrió en todo el mundo cuando la agricultura patriarcal campesina se vio remplazada por la economía mercantil.(…) Más asalariados requieren los medianos campesinos, y su producción de mercancías agrícolas adquiere cada vez más forma capitalista. No es ésta sino una manifestación más de que la familia del campesino deja de ser una unidad de producción. La unidad de producción ahora es el predio (exactamente lo contrario de lo que afirman los románticos y semirrománticos) y en la producción parcelaria participan obreros familiares y asalariados. (…) Al mismo

razones, por la caída de las rentas familiares agrarias, el aumento de las diferencias de ingresos en relación con otros sectores productivos, el bajo nivel de vida y la reducción de las oportunidades económicas[19].

4.- EL SECTOR FRUTÍCOLA Y EL DILEMA DE LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA.

Especialmente sensible a la necesidad de mano de obra, es el sector frutícola debido a la difícil mecanización del proceso de recolección de la fruta. En los inicios de esta reconversión productiva, los agricultores contrataban principalmente trabajadores escasamente cualificados dispuestos a realizar el trabajo de recolección por uno de los salarios más bajos del mercado, especialmente en épocas de inestabilidad laboral o pérdida de empleo. La baja cualificación, sumada a la alta temporalidad, produjo que determinados colectivos en situación de exclusión social, como es el caso de los gitanos, encontrasen en el sector frutícola un nicho laboral, llegando a especializarse en la recolección de la aceituna[20]. Así lo explica Josep Barceló:

Y las familias gitanas también, antes esto de las faenas temporales también lo hacían familias gitanas, incluso a la oliva. Por ejemplo, a Les Garrigues prácticamente todo eran familias gitanas que cogían olivas. Depende del tipo de cultivo, las olivas prácticamente las cogían solo gitanos, como también otras recolecciones. Lo sé porque me lo explicaban, que cogían cebollas, o cogían ajos. Era un tema más de los gitanos, sabían las campañas y se movían allí donde podían sacar pasta de donde podían. (Josep Barceló. Servei de Contractació de Treballadors).[21]

---

tiempo, la tierra se convierte en mercancía, pierde su carácter de propiedad familiar y "deviene propiedad exclusiva" del jefe. El antagonismo de clase entre explotador y explotado, entre el poseedor y el proletario, penetra en la aldea y en el hogar campesino" (Calva, 1988:370-371).

[19] A este respecto, escribe Etxezarreta: "Las diferencias de renta entre sectores indican claramente la desfavorable posición de la agricultura. En los setenta y ochenta las rentas agrarias se estimaban en torno a la tercera parte de la media del país; de 1974 a 1982 los márgenes netos agrarios disminuyeron casi en un 38% y la tendencia decreciente no ha cambiado. El nivel absoluto de salarios agrarios se sitúa en torno a un tercio del salario medio nacional. Entre 1977 y 1986 aumentó la productividad en un 83,4% mientras que las rentas reales agrarias sólo aumentaron en un 9,7%." (Etxezarreta, 1984:130). Véase también Santana Alonso, 1997).

[20] Algo similar observa Martínez Veiga al respecto del empleo de trabajadores de etnia gitana en El Ejido (Martínez Veiga, 2004:125). Por otra parte Garcia, Liberal y Laparra (2003:273) confirman el uso de la mano de obra gitana en trabajos de recolección agrícola en Navarra dedicados esencialmente, y constituyendo la fuente principal de trabajo, a la vendimia.

[21] Somos responsables de la traducción de las entrevistas que, como esta, han sido obtenidas en catalán.

Para el caso de la recolección de la fruta podemos decir que la composición de la población temporera fue heterogénea llegándose a contratar desde trabajadores en paro, a estudiantes que aprovechaban el término de sus cursos escolares de bachillerato y universitario para efectuar este trabajo, pasando por la contratación de trabajadores llegados de comunidades autónomas más pobres. Es el caso de los andaluces, que organizados en cuadrillas, se movilizaban desarrollando un circuito de campañas agrícolas alrededor del país. La contratación de este tipo de trabajadores, sin embargo, no estaba exenta de complicaciones para el agricultor, pues constituyeron una mano de obra inestable. Así ocurría con los trabajadores en paro que abandonaban las faenas de recolección al encontrar otros trabajos más estables o mejor remunerados. Igualmente, el estudiante representaba una mano de obra muy volátil, debido a su concepción del trabajo temporero cercano a un pasatiempo veraniego que le permitía generar unos ingresos suplementarios. Éstos, aunque bajos, no constituían su medio principal de vida, lo que incidía en su baja permanencia respecto a la necesidad del agricultor de estabilidad en la mano de obra a lo largo de la campaña. De igual modo sucedía con el trabajador venido de otras comunidades autónomas, principalmente de Andalucía y Extremadura, en las que las cifras más altas de desempleo se concentraban. Representaban una alternativa oportuna al problema de la contratación de un trabajador en condiciones de estabilidad. Sin embargo, su elección no pareció ser la adecuada debido a problemas desencadenados por el establecimiento de sistemas especiales de subsidio de desempleo, denominados Planes de Empleo Rural. "En 1984, como reconocimiento del carácter estructural cobrado por el desempleo agrario, fue introducido un sistema integrado de protección de los trabajadores agrarios, que tiene como eje central un subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS), a quienes se les exige, como requisito para acceder al cobro del subsidio por desempleo, la justificación de sesenta jornadas trabajadas" (Izcara Palacios, 2007:3). Este requisito suponía el abandono del trabajo por parte de aquellos trabajadores, perceptores de este subsidio, una vez completaban el número de peonadas suficientes para la obtención del cobro. Así relata Josep Barceló este frustrado intento por incorporar un trabajador con altas probabilidades de estabilidad a lo largo de la recolección:

Los problemas los tuvimos con el tema de las peonadas, que es una ley que hay en Andalucía que dice que si tú tienes sesenta días cotizados, que son tres meses durante los nueve meses que te queda tienes una paga, una subvención. (...) Entonces venían aquí si habían trabajado cuarenta días y venían y trabajaban veinte, y se marchaban, porque aquí también regía para ellos, sólo para ellos. Entonces nos encontrábamos que venían esta gente, que subían y al final nos abandonaban (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

La demanda de trabajadores parecía no ser resuelta a pesar de las altas tasas de paro[22] para el conjunto de la economía. Siguiendo a Etxezarreta, "recuérdese que éstas superaron el 15% durante todos los ochenta, con un máximo de 22% en 1985" (Etxezarreta, 1994:126). Situación contradictoria, que se resuelve con el análisis de las condiciones del trabajo agrícola, caracterizado principalmente por la alta temporalidad y la baja remuneración. Siguiendo a Martínez Veiga, podemos decir que los trabajadores tradicionalmente empleados en la recolección frutícola "votaron con sus pies" en contra de las condiciones degradadas de trabajo" (Martínez Veiga, 2001:40). Concordamos, asimismo, con Etxezarreta cuando señala lo siguiente: "En bastantes zonas rurales las empresas agrarias modernas se enfrentan con serios problemas a causa de las dificultades que encuentran para contratar trabajadores. Los precios y condiciones de trabajo que pueden ofrecer no son suficientes para atraer a los trabajadores disponibles" (Etxezarreta, 1994:137).

Cuando se producía, la contratación de estos trabajadores se caracterizaba por un alto grado de incumplimiento en los acuerdos y la nula formalización de los mismos. Situación que generaba un estado de indefensión del trabajador, al no poder hacer valer sus derechos ante la inexistencia de un contrato escrito. En consecuencia, y debido también a la débil actuación del Ministerio de Trabajo en materia de inspección, el agricultor se encontró facultado para el establecimiento de un tipo de sistema de trabajo basado en condiciones que vulneraban los derechos de los trabajadores. Remuneración por hora

[22] Jorge Riechmann proporciona datos al respecto del déficit de mano de obra en un contexto de elevado desempleo para los años 1999 y 2000 en la agricultura española: "En la España de finales de los años noventa, la construcción y el campo demandan anualmente al menos 300.000 empleos que la mano de obra nacional no cubre, a pesar del elevado desempleo (unos 200.000 desempleados en el sector agrario en 1999, según la EPA). De hecho, las organizaciones agrarias proporcionan cifras aún mayores: ASAJA (Asociación de Jóvenes Agricultores) y COAG (Confederación de Organizaciones Agrarias y Ganaderas) estiman un déficit de 350.000 empleos anuales sólo en labores agrícolas (en un país cuyos parados sextuplican esa cifra, no lo olvidemos)" (Riechmann, 2003:447).

trabajada por debajo de lo especificado en convenio colectivo, inobservancia de las normas que rigen la duración de la jornada laboral, así como aquellas relativas al pago de horas extraordinarias o filiación a la Seguridad Social, constituyen ejemplos de estas condiciones que llegarán a caracterizar el trabajo agrícola como un trabajo de escasa consideración social. Bajo las mismas, la permanencia de los trabajadores en el sector se fue debilitando, a tal punto, que la única alternativa viable para la conclusión del período de recolección, consistió en la contratación de indigentes dedicados al vagabundeo[23] y extranjeros, en su mayoría llegados de África del norte y subsahariana[24].

[23] Hasta el día de hoy los españoles que se dirigen, en su búsqueda de empleo, al Servei de Contractació de Treballadors son mayoritariamente pobres y con problemas derivados de su estado de indigencia. Lo manifiesta, Elena Martínez del Servei de Contractació de Treballadors del siguiente modo: "*Lo que he visto yo de español, que ha venido aquí a trabajar, yo no sé... yo, sin tener conocimiento de nada, yo no los mandaría, porque ya lo ves que no…*[niega con la cabeza] *que están en la última miseria.*" Sobre el mismo aspecto, Martínez Veiga observa, en relación a El Ejido: "Debido a la escasez endémica de mano de obra también se da en la zona una fuerte inmigración de personas sin recursos que empiezan a trabajar como jornaleros y, poco a poco, debido al bajo precio de la tierra y a la posibilidad de obtener un crédito, compran un terreno" (Martínez Veiga, 2004:124-125).

[24] Acerca del remplazo de trabajadores autóctonos por extranjeros para la realización de trabajos agrícolas de temporada señala José Díaz Diego lo siguiente: "Los trabajadores extranjeros ocupan hoy en los campos, la mayoría de forma temporal, el vacío que han generado las sinergias del abandono de la agricultura por parte de los trabajadores nacionales, redirigidos hacia otros sectores o industrias auxiliares con mejores condiciones sociolaborales, el desarrollo económico de los entornos agrorrurales y la necesidad por partes de los inmigrantes de nichos de trabajo de ocupación rápida, que les permita o bien una primera fuente de ingresos o bien unos ingresos económicos que compatibilizar a lo largo del año con otras actividades en otros territorios" (Díaz Diego, 2009:28). Por otro lado, la situación en la que trabajan y viven los jornaleros extranjeros en el agro español es descrita por Jorge Riechmann del siguiente modo: "Ausencia de derechos básicos, incumplimiento de las normas laborales, bajos jornales y largas jornadas, indefensión, alojamiento y alimentación deficientes, exposición a agentes químicos peligrosos, hostilidad racista…" (Riechmann, 2003:448).

5.- TRABAS ADMINISTRATIVAS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS. LA CREACIÓN DEL SERVEI DE CONTRACTACIÓ DE TREBALLADORS (SCT).

Con anterioridad a la promulgación de la Ley Orgánica 7/1985, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, se encontraba en vigor para los extranjeros un régimen legal por el que se regulaban materias relativas a residencia y permiso de trabajo, principalmente. Sin concentrarse en un texto único, al modo en que hoy disponemos de la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, la normativa legal se encontraba diseminada en una serie de leyes y decretos que regulaban, modificaban y complementaban distintos aspectos sobre el tema. De estos textos normativos, los más relevantes fueron el Decreto 522/1974, por el que se regula lo referente a entrada y salida de extranjeros en España, la Circular 2.896 de 28 de abril de 1978, sobre el restablecimiento de los visados de entrada para extranjeros que deseasen permanecer en España por período superiores a noventa días con o sin intención de ejercer actividad laboral, el Real Decreto 1.031/1980, por el que se unifica el período de validez de la autorización de residencia y el del permiso de trabajo, y la Ley 29/1968 relativa a modalidades de Permisos de Trabajo. Bajo su vigencia, los extranjeros con intenciones de permanecer en España para trabajar por cuenta ajena, debían solicitar simultáneamente una autorización de residencia y un permiso de trabajo ante el Gobernador Civil de la provincia. Esta solicitud simultánea hacía suponer que el extranjero solicitante ya se encontraba residiendo en la provincia, lo que implicaba, a efectos de su obtención, la denegación de ambos permisos[25], y la consecuente adquisición del estatuto de extranjero en situación irregular. De este modo, su contratación se tornaba jurídicamente impracticable.

La unificación de los períodos de validez de los permisos de residencia y trabajo, propició la ocasión para que muchos empresarios agrícolas iniciasen prácticas de explotación laboral de los extranjeros, cuya su situación de precariedad jurídica y social se vio agudizada. Así sucedía en 1982 en la comarca del Maresme, donde alrededor de cuatro mil extranjeros africanos desarrollaban trabajos agrícolas en lo que una noticia se presentaba en el diario *La Vanguardia* del 21 de octubre de 1982, como “condiciones laborales y humanas de auténtica esclavitud”. Mermados en derechos, estos extranjeros no tuvieron sino la opción de aceptar condiciones de trabajo como las que se detallan en dicha

noticia: “Los sueldos que cobran los trabajadores negros, entre 59 y 225 pesetas-hora -este último como caso excepcional-, ponen de manifiesto tal situación, que determinan unas condiciones de vida infrahumanas, con incluso coacciones sistemáticas de empresarios para evitar reclamaciones y con unos claros contratos de explotación” (*La Vanguardia*, 21-10-1982). Manifestaciones de explotación laboral como ésta van a repetirse a lo largo del proceso modernizador de la agricultura hasta la actualidad, constituyéndose en estrategia de los empresarios orientada a la rebaja del costo de producción. En este contexto, el Real Decreto 1.031/1980 puede interpretarse como una medida, posibilitadora del empleo de una mano de obra en situación de indefensión jurídica, para el fomento de la industrialización del sector y su transformación en una economía competitiva.

Ante esta situación, Unió de Pagesos toma la iniciativa posicionándose como prestador de un servicio a la contratación de extranjeros debidamente legalizados. Con este fin, aprovechó la coyuntura para acusar a la Administración de “ser culpable de la situación al permitir, en su día, que los 4.000 negros entraran en España como turistas” (*La Vanguardia*, 21-10-1982). Por otro lado, prohibió a sus afiliados efectuar contrataciones a extranjeros en situación irregular. Según Peix i Massip (1999:99): “La posición de la Unió de Pagesos es transparente: hace falta regularizar su situación y pagarles lo que corresponda por convenio". Las trabas administrativas resultaron, entonces, funcionales al sindicato que, hábilmente, desarrolló un discurso en defensa de los intereses de los trabajadores extranjeros instando a los empresarios agrícolas a hacer uso de sus servicios. El 10 de abril de 1983 se celebra en la sede de Unió de Pagesos del Maresme, una mesa redonda para discutir sobre la problemática surgida al entorno de la contratación de extranjeros en condiciones de explotación. Sobre la misma: “La inmigración de trabajadores africanos comienza a ser numerosa y hay una fuerte problemática de clandestinidad y de irregularidades laborales. La Unió siempre ha mantenido una actitud responsable y honesta sobre esta cuestión. Impulsa la regularización al tiempo que asesora a los agricultores como hacerla y presiona a las autoridades para que resuelvan los vacios legales y procedimentales existentes” (Peix i Massip, 1999:107).

El 1 de julio de 1985 se establece la primera regulación del derecho de extranjería, en un sólo cuerpo legal, mediante la Ley Orgánica 7/1985 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. Desde su entrada en vigor, va a supeditarse la entrada de

[25] Para más información véase Casas Álvarez (1981).

extranjeros no comunitarios a las necesidades de mano de obra que manifieste la economía española. Elaborada meses antes de la incorporación de España a la Comunidad Económica Europea, ordenó una serie de pautas relativas a entrada y residencia muy restrictivas, promotoras de situaciones de desprotección jurídica y social de los extranjeros no comunitarios que ya se encontraban en España. El tratamiento policial que dispensaba al fenómeno migratorio acabó redundando en la imposibilidad de los extranjeros de manifestar desacuerdos con la misma, condenándolos a una situación de invisibilidad social que agravaba su estado de precariedad. Su carácter coercitivo se evidenciaba a través de la aplicación de medidas de seguridad tales como las detenciones y los internamientos, las prohibiciones de entrada y de salida, y otras con base a la legislación, vigente en la época, sobre seguridad ciudadana. Revelación de este carácter también era su régimen sancionador que consistía, principalmente, en la expulsión del extranjero del territorio español y la aplicación de multas. Como contrapartida, sobre el empresario también pesaba una amenaza punitiva consistente en sanciones pecuniarias tipificadas, cínicamente, por la legislación relativa a los derechos de los trabajadores, fundamentalmente por el Estatuto de los Trabajadores[26].

Las inspecciones de trabajo todavía no se sistematizaron en esta época, situación que acabó implicando un aumento del número de contrataciones de extranjeros en situación irregular. Siguiendo a Peix i Massip: "El problema de la contratación ilegal estriba en la imposibilidad de poder efectuar contratos homologados a los extranjeros. De esta manera, el Gobierno Civil de Lleida, como no encuentra salida a un problema, quiere que lo solucionen los agricultores" (Peix i Massip, 1999:206). Fruto de este inconveniente, y dadas las bajas probabilidades de poder contratar en masa a trabajadores del país en las condiciones en que se ofrece el trabajo temporero, Unió de Pagesos propone la creación de una bolsa de trabajadores autóctonos y extranjeros debidamente documentados. Con este instrumento, el sindicato pretende la ordenación de las ofertas de trabajo de aquellos extranjeros cuya contratación no represente ningún riesgo para el agricultor. Este es el primer paso hacia la construcción del sistema que estudiamos.

[26]Véase Art.28 de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. Consultado en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r0-lo7-1985.t6.html en fecha 19-11-2009

6.- EL SERVEI DE CONTRACTACIÓ DE TREBALLADORS Y EL MODELO DE CONTRATACIÓN EN ORIGEN.

6.1.- ORDENACIÓN DEL FLUJO MIGRATORIO VS. INMIGRACIÓN ILEGAL.

Durante el intervalo de años que van de 1985 a 1992, se inician los primeros intentos por establecer un flujo de mano de obra útil al propósito de minimizar los inconvenientes que supone contar con tal reducido número de trabajadores. Estos intentos condujeron a la proyección de una reducida red de alojamientos por los que se lograba el propósito de hacer circular al número de trabajadores disponibles, a través de los distintos empresarios agrícolas que los demandaban. Así, si en 1989, la Unió de Pagesos propone estudiar la construcción de albergues en colaboración con los ayuntamientos; en 1990 planifica junto a la Administración central, la Generalitat, los sindicatos obreros y las agrupaciones de cooperativas "la próxima campaña de recolección de fruta con temporeros con permiso de trabajo y alojamiento en condiciones" (Peix i Massip, 1999:219). Por otro lado, la presentación ante el Congreso de los Diputados de la Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España el 9 de abril de 1991, representa un indicio más que relevante para conocer la dirección que toma el Gobierno en su afán por proporcionar una solución a la falta de mano de obra, que impida tanto el aumento del precio por hora del trabajo en el campo, como el del número de extranjeros en situación irregular. A través de la misma se establecerá un marco, por el que va a ser posible la formalización de un flujo de trabajadores a mayor escala que aquel instituido por Unió de Pagesos desde mediados de la década de 1980.

Esta Proposición exponía en sus Antecedentes: "No siendo posible acoger un número ilimitado de inmigrantes, la llegada de éstos debe tener lugar de forma gradual y sólo en la medida en que nuestra economía y nuestra cohesión social vayan permitiendo su integración"[27]. Para ello varios grupos parlamentarios[28] instaron al Gobierno a desarrollar una política en dicha dirección, basada en la propuesta de diversos objetivos. De éstos los más relevantes para nuestra investigación son:

[27]Véase Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España núm.162/000107 en http://www.congreso.es/public_oficiales/L4/CONG/BOCG/D/D_165.PDF#page=1 Consultado en fecha 23-11-2009

[28]Grupos Parlamentarios Socialista del Congreso, Popular en el Congreso, Catalán (Convergència i Unió), CDS, Vasco (PNV) y Mixto.

“1. Desarrollar una política activa de inmigración en la que los poderes públicos, con el amplio respaldo de las fuerzas políticas y sociales, tomen la iniciativa en la canalización y organización de los flujos de inmigración legal en función de las necesidades de mano de obra de la economía española y de la capacidad de absorción de nuestra sociedad.

8. Abordar la reforma y modernización de la estructura administrativa encargada de gestionar la política de extranjería, a través de la creación de una Comisión Interministerial de Extranjería, de Oficinas Únicas de Extranjeros dependientes de los Delegados y Gobernadores Civiles y de un Servicio de Inmigración en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, todo ello al objeto de asegurar la aplicación coherente y coordinada de la política de extranjería y de facilitar las gestiones administrativas de los extranjeros en España”[29].

La importancia de esta Proposición radica en que supone el cimiento necesario para el establecimiento de una política inmigratoria centrada en la lucha contra la inmigración ilegal y el establecimiento de la contratación en origen.

Paralelamente, el Gobierno inició el primer proceso extraordinario de regularización de extranjeros después de la entrada en vigor de la ley 7/1985[30]. Proceso que se extendió hasta el 10 de marzo de 1992, beneficiando a aquellos extranjeros que pudiesen probar que se encontraban en España desde antes del 15 de mayo de 1991 y que tenían un contrato de trabajo o la posibilidad de tenerlo. Según estimaciones del sindicato de trabajadores U.G.T., mediante el proceso de regularización de 1991 se concedieron 17.249 autorizaciones para trabajar en el sector agrícola, lo que no implicó que los extranjeros fueran efectivamente contratados y dados de alta en la Seguridad Social. Este resultado fue causado por la laxitud de los requisitos solicitados para la presentación de las solicitudes, ya que simplemente se podía iniciar el proceso, adjuntando a las mismas, ofertas de empleo que no suponían un compromiso vinculante de contratación posterior para los empresarios[31]. En este contexto de escasez de trabajadores, dispuestos a trabajar como peones agrícolas, el sindicato buscó presionar a la Administración para que entregase a los agricultores soluciones al problema de la ilegalidad en la contratación de extranjeros. De modo que el 23 de febrero de 1992

---

[29] Véase Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros…

[30] Más información al respecto en Pérez Infante (2008).

[31] Consultado en http://www.ugt.es/inmigración/informenormalizacion.pdf en fecha 19-11-2009

adhirió a una manifestación unitaria contra la intolerancia, el racismo y la xenofobia convocada por S.O.S. Racismo.[32]

Ante la falta de soluciones efectivas, Unió de Pagesos, continuó en su empeño por consolidar su sistema de distribución de trabajadores, gracias a la creación de nuevos alojamientos en la provincia de Lleida. Así, en 1992 se abren nuevos establecimientos: "Desde finales de julio funciona en Alguaire y en Artesa de Lleida un albergue para temporeros a iniciativa de Unió de Pagesos, para mejorar las condiciones de trabajo de los jornaleros a la comarcas de Lleida durante la campaña de la fruta" (Peix i Massip, 1999:245), y, en 1993, la ministra de Asuntos Sociales, Cristina Alberdi, visita el alojamiento de temporeros en Alcarràs en el día de su inauguración. El discurso del sindicato al entorno del alojamiento sugiere una motivación ética para su establecimiento. Sin embargo, éste, resultó ser una pieza indispensable para la gestión de un servicio al agricultor basado en tres ejes fundamentales: la vigilancia de la situación jurídica del extranjero, la constitución de una bolsa de trabajadores que otorguen seguridad a la contratación y la gestión de alojamientos creados a iniciativa de ayuntamientos, bajo el auspicio de las administraciones.

Todo parece apuntar que la falta de voluntad del Gobierno para proceder a una regularización, que permitiese el ingreso del número de trabajadores adecuado a su demanda, implicó una ocasión al sindicato para la implantación de nuevos servicios. Al respecto creemos poder sostener que el sindicato adoptó una posición acomodaticia por la que no pretendía entablar una lucha contra las disposiciones legales que le negaban el acceso a la mano de obra extranjera, sino el afianzamiento de un servicio que le procuró influencia y poderío político.

Lo que estaba claro es que había necesidad de personal, la fruta se tenía que coger. Habían dos opciones, o luchar contra las administraciones, y ver qué es lo que se podía sacar, como se podía hacer para que no tuviésemos estas inspecciones, para que permitiesen este tipo de trabajo así, y la otra, solucionar el problema de la mano de obra. Lo que si se veía es que había una proyección,

[32] "*Unió de Pagesos s'adhereix el 23 de febrer a la manifestació unitària contra la intolerància, el racisme i la xenofòbia convocada per SOS Racisme. El sindicat ha mantingut estretes relacions de col·laboració amb S.O.S. Racisme i amb les organitzacions d'immigrants africans arran dels recents processos de legalització de treballadors estrangers, i ha denunciat reiteradament la negligència i passivitat de l'Administració a l'hora de solucionar les situacions de il·legalitat en la contractació d'estrangers al camp*" (Peix i Massip,1999:245).

que habría mucho más trabajo y lo que se tenía que hacer es, qué podemos hacer para solucionar el problema de mano de obra (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Éstos son los orígenes del Servei de Contractació de Treballadors. Comenzó desarrollándose como un servicio que procuraba seguridad en la contratación y distribución del volumen de trabajadores disponibles entre los agricultores, para terminar consolidándose como un servicio de reclutamiento de mano de obra y de gestión de alojamientos que posibilitan la distribución de los mismos. Inicialmente, el reclutamiento se efectuaba a través de acuerdos generados entre Unió de Pagesos y otros sindicatos agrarios pertenecientes a la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (C.O.A.G.). Tal fue el caso de los acuerdos establecidos en 1992 con la Unión de Zamora, por los que llegó a ser posible la distribución de 150 trabajadores entre los alojamientos gestionados por el sindicato. A pesar de estos esfuerzos, el volumen de trabajadores se mantuvo bajo, por lo que muchos agricultores continuaban contratando extranjeros en situación irregular dificultando al sindicato la extensión del servicio. La causa por la cual resultaba complicado superar ese volumen eran las condiciones en las que se ofrecía el trabajo. Como indica Peix i Massip (2000), "el trabajador busca un trabajo que le dé estabilidad. Nadie tiene vocación de temporero. El trabajo de temporada en el campo se hace mientras no se encuentra una situación mejor". O como lo explicita Josep Barceló:

Hay mucha gente que ya no quiere hacer estos trabajos, porque el Convenio Agropecuario es en el que el precio de la hora es más barata (...) y la gente, ¿dónde busca? Allí donde se paga mejor (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Este discurso es válido para los trabajadores autóctonos que se encuentran en el paro, tanto como para aquellos extranjeros que tienen concedido el permiso que les permite trabajar sin limitación de área geográfica, ni sector productivo. Sin embargo, no sucede lo mismo con aquellos cuyo permiso les obliga a trabajar en un determinado sector y en un área geográfica determinada. Éstos últimos, son alistados por el sindicato, pues suponen

una mano de obra con menor capacidad para desertar del sector agrícola[33]. Así lo indica Josep Barceló:

A *nosotros, claro, nos viene un inmigrante con un B inicial, y lo tienes allí desesperado buscando trabajo y tal, toma el trabajo que sea. Pero de B renovados, que pueden trabajar en cualquier actividad, en cualquier provincia...* [niega con la cabeza y sopla expresando dificultad] *Estos que tienen el B inicial necesitan mucho trabajo, aparte que a la hora de renovar necesitarán haber tenido contratos de trabajo* (...), *de esto también se aprovecha mucho la gente* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Sin embargo, contar en exclusivo con este tipo de trabajadores resultó muy complicado, pues el Gobierno restringía las concesiones de este de permiso (Colectivo Ioé, 2009). Su número no volvería a incrementarse hasta las regularizaciones siguientes de 1996 y 2001.

Mientras tanto, los ayuntamientos, preocupados por la producción agrícola en sus términos municipales, tanto como por la repercusión política que suponen las noticias relativas a contrataciones ilegales de extranjeros, comienzan a interesarse por el servicio de Unió de Pagesos. Así, se producen los primeros acuerdos de gestión de alojamientos entre el sindicato y algunos ayuntamientos, lográndose varios objetivos. De un lado, el ayuntamiento proporciona a los agricultores un lugar donde alojar a los trabajadores. Con ello logra suplir la responsabilidad que tiene el agricultor en materia de alojamiento, minimizando el riesgo de obtener una publicidad adversa, resultado de las malas condiciones en que tradicionalmente suelen alojarse. Por otro, el sindicato gestiona el lugar distribuyendo entre los agricultores el volumen de mano de obra reclutado, obteniendo con ello la posibilidad de ser los precursores en la dotación de este tipo de servicios.

En este tiempo, y debido al afianzamiento del servicio, Unió de Pagesos comienza a elaborar un discurso útil a la confección de una imagen pública que lo representa como un sindicato altruista y desinteresado. "Es así como el trabajo sindical incorpora la solidaridad

[33] Respecto a las trabas relativas a la movilidad laboral de los trabajadores que cuentan con este tipo de permisos, oportunidad para el sindicato de contar con mano de obra dispuesta a su suministro, comenta Emmanuel Rodríguez lo siguiente: "El trabajador migrante queda adscrito no sólo a un puesto de trabajo, sino también a la arbitrariedad de un empresario que se convierte en la llave fáctica para la obtención del permiso de residencia. El chantaje es feroz: el derecho a la movilidad o la simple libertad formal de romper el contrato de trabajo queda en entredicho por la posibilidad de perder el permiso de residencia –sujeto a renovación cada dos años" (Rodríguez, 2003:112).

humana, social y progresista que diferencia a la Unió de otras organizaciones" (Peix i Massip, 1999:283). Solidaridad que, sin embargo, no deja de reportarle beneficios en términos de poder y prestigio.

6.2.- LOS CONTINGENTES Y LA FORMALIZACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS.

Llegados a 1993 no podemos sino mencionar un hecho de vital interés para el análisis. Se trata de la publicación en el BOE de la Resolución que dictaba las instrucciones generales para el establecimiento de la política de contingentes.[34] A través de la misma, se formaliza el procedimiento por el que, en adelante, va a regularse el flujo migratorio, permitiendo la entrada al país únicamente a aquellos trabajadores necesarios a la ocupación de demandas de trabajo no atendidas por el mercado laboral nacional. Con ello se alcanza un propósito fundamental: el mantenimiento del precio del trabajo, especialmente en sectores productivos como el agrícola donde las remuneraciones son bajas al igual que las cualificaciones profesionales requeridas, útil a la conservación del sector en condiciones de competencia en el mercado internacional. Queda, de este modo, verificada la intención del Estado de sostener la independencia de los empresarios agrícolas del mercado laboral interno, para la obtención de mano de obra que efectúe el trabajo sin reticencias. Desde entonces, cada año se publicarán los contingentes de autorizaciones de empleo de trabajadores extranjeros no comunitarios, continuando con esta política de importación de miseria. Relativo a esta primera experiencia de contingente de autorizaciones de empleo, podemos decir que tuvo baja cobertura de puestos en los sectores con dificultades para la incorporación de mano de obra[35]. La puesta en marcha de este sistema de contingentes no solucionó los problemas del empresario agrícola, instado a contratar legalmente

[34] Un análisis más amplio en Pérez Infante (2008:121-123).

[35]Véase López, Planet y Ramírez (2009): "El contingente de autorizaciones de trabajadores extranjeros en dicho año (1993), un total de 20.600, repartidos entre Catalunya (4.800), Madrid (2.900), Murcia (2.500), Andalucía (2.200), Valencia (1.200), Baleares (1.000), Canaria (800) y 5.200 en el resto de las Comunidades Autónomas. En total sólo se cubrieron en esta primera experiencia un 25,2% de los puestos, casi todos ellos en el servicio doméstico (4.346, 83,2%). En la agricultura sólo 160 trabajadores (3,1% en total), en su mayoría en Catalunya "

trabajadores extranjeros a través de un procedimiento de relativa complejidad y del que tenía escaso conocimiento.

Por otro lado, las ayudas a la ampliación de la exigua red de alojamientos erigidos en la comarca del Segrià, siguieron asignándose desde la Conselleria de Agricultura del Gobierno Autonómico hasta 1996, año en que deciden recortarlas. Debido a dicha reducción presupuestaria el sindicato "potenciará (...) la contratación en aquellas explotaciones en las que el mismo agricultor ofrezca también un alojamiento" (Peix i Massip, 1999:324). Esto procuró la extensión del servicio fuera de las comarcas frutícolas de la provincia de Lleida hasta Tarragona, donde se ofreció a los empresarios servicios a la contratación y a la gestión de alojamientos particulares durante la vendimia.

El flujo de trabajadores se extiende, evidenciando un aumento en la demanda de trabajadores extranjeros en situación regular debido, probablemente, a la promulgación del Real Decreto 155/1996, de 2 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Ejecución de la Ley Orgánica 7/1985[36]. Este reglamento supuso un nuevo endurecimiento de la política migratoria, especialmente restrictiva en materia de entrada, a la vez que incorporó la figura del contingente a la legislación en materia de extranjería[37].

El 17 de diciembre de 1997 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), la Federación de Trabajadores de la Tierra del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación Estatal del Campo del sindicato Comisiones Obreras (CCOO), suscriben el Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal. A través del mismo se pretendía satisfacer las necesidades de mano de obra

[36]RD 155/1996, de 2 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985 Consultado en http://www.derecho.com/l/boe/real-decreto-155-1996-aprueba-reglamento-ejecucion-ley-organica-7-1985/pdf.html en fecha 24-11-2009

[37]Véase Sección 2ª Establecimiento de un contingente. Art. 70. Establecimiento de Contingente. "El gobierno, a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Asuntos Sociales, previa consulta con las organizaciones sociales y empresariales más representativas, e informe de la Comisión Interministerial de Extranjería, podrá establecer un contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios, con objeto de garantizar la cobertura de aquellas ofertas de empleo no atendidas por el mercado nacional de trabajo para sectores y zonas geográficas determinadas, y, en su caso, establecer un procedimiento específico para su gestión" en RD 155/1996, de 2 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985 Consultado en http://www.derecho.com/l/boe/real-decreto-155-1996-aprueba-reglamento-ejecucion-ley-organica-7-1985/pdf.html en fecha 24-11-2009

temporal regularizada, a la vez que controlar los desplazamientos de extranjeros en situación irregular, según se explicitaba en su Exposición de Motivos. Igualmente lo manifestaba la Secretaria General de FTA-UGT en las Jornadas Confederales de 2001 del sindicato Unión General de Trabajadores, Blanca Uruñuela Aguado: "Este convenio tiene como objetivo cubrir las necesidades de mano de obra puntual en determinadas zonas geográficas, intentando paliar los desplazamientos incontrolados (...) pretende, ni más ni menos, en primer lugar sintonizar la oferta con la demanda. (...) cuantificar las necesidades y garantizar las condiciones de trabajo es adecuar la oferta a la demanda"[38].

Las constantes noticias en los medios de comunicación al respecto de las pésimas condiciones en las que viven los extranjeros, empleados ilegalmente en los campos españoles, y la escasez de trabajadores regularizados sentida por los empresarios, sirvió de presión para que el Gobierno estableciese un marco para la formalización del sistema de adecuación de oferta y demanda de trabajadores entre Comunidades Autónomas. Para las distintas organizaciones empresariales implicadas, supuso un cambio en sus estructuras, transformando parte de sus instalaciones en lugares previstos para la ordenación de un flujo controlado de trabajadores. Es de este modo que el Servei de Contratació de Treballadors pasa de ser un servicio que asegura la contratación de extranjeros en situación regular y su posterior circulación, a una oficina gestora de un movimiento mayor de trabajadores por todo el país. Se origina, así, una nueva concepción del sindicato como un instrumento al servicio de la Administración del Estado en materia de control de flujos. Dicho Convenio establecía ciertas responsabilidades a aquellos que lo suscribieron, siendo relevantes a nuestro estudio las relativas a la adecuada planificación y ordenación de las campañas y la mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores, haciendo referencia explícita a la habilitación de alojamientos. A lo largo de los años, el sindicato sumó experiencia en gestión de alojamientos y distribución de la mano de obra, configurándose como la institución idónea para la primera tentativa de contratación en origen.

El 21 de septiembre de 1999 se suscribe un Protocolo Adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal. En el mismo, y ante la inefectividad de la estrategia dirigida a la ordenación del flujo de trabajadores, se propone como objetivo el

[38]Cf. Jornadas Confederales. Inmigración y Trabajo. Intervención de Blanca Uruñuela Aguado, Secretaria General de FTA-UGT en http://www.ugt.es/inmigracion/blanca.htm Consultado en fecha 20-11-2009

establecimiento de un procedimiento adicional para la contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios en sus países de origen, ensayado por primera vez en Lleida mediante de la contratación de 35 trabajadores colombianos a través de Unió de Pagesos.

Comenzamos siempre buscando en la zona de Lleida, sino a Catalunya, sino buscamos por toda España. Y si se han agotado todas las bolsas de trabajo que existen entonces vamos a buscar al exterior. Y aquí sale al 98-99... Se hace una prueba piloto. Se fueron a buscar treinta y cinco colombianos. Colombianos por una serie de cosas. Había de algún modo facilidad para traer colombianos, fuimos a buscarlos e hicimos la prueba (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

El éxito de esta experiencia propició la continuidad del modelo, que en adelante sería comúnmente denominado con la expresión Contratación en Origen[39]. Con el objeto de perpetuarlo fueron necesarias algunas modificaciones concernientes al procedimiento por el que se contratarían a los trabajadores de temporada. Hasta el momento ninguna especificación se había dictado en este sentido, siquiera en las resoluciones por las que se fijaban los contingentes de autorizaciones para el empleo de extranjeros no comunitarios. Para ello, fue preciso esperar a la promulgación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. En la misma se dota de rango legal al contingente, fortificando así su implantación como instrumento previsto a la contratación de extranjeros[40]. Asimismo, da reconocimiento legal de Régimen Especial a las actividades de temporada o campaña, en su artículo 41 titulado Régimen Especial de los Trabajadores de Temporada. Su apartado primero regula un permiso de trabajo particular para este tipo especial de trabajador, que permite su entrada y salida del país de acuerdo con las necesidades de mano de obra de las campañas agrícolas.

[39] El mismo proceso de introducción del modelo de Contratación en Origen se desarrolló en Huelva durante la campaña agrícola 2000/2001. Sobre la misma véase Jurado Almonte (2009) y Márquez Domínguez (2009), esta vez para todo el litoral español (Huelva, Almería, Murcia, Alicante, Valencia, etc.). Mayor información al respecto de la experiencia onubense en materia de contratación en origen, específicamente en el municipio de Cartaya, en Huelva, y su modelo de "migración circular", en Millán Jaldón (2009).

[40] Esto mismo ya lo hace notar Gordo Márquez: "Consciente de esta situación, de que tanto las actividades agrícolas como otros puestos, en general con mala situación sociolaboral, requieren de extranjeros no comunitarios, la nueva Ley de Extranjería, aprobada mediante la LO 4/2000, incorporó en su artículo 37 la figura del contingente, que sólo venía disfrutando hasta entonces de rango reglamentario" (Gordo Márquez, 2009:128).

Éste, se completaba con el apartado segundo del citado artículo 41, en el que se establecía la obligación de proveer de vivienda en condiciones de dignidad e higiene adecuadas[41].

Por otro lado, la LO 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la LO 4/2000, introdujo otros cambios en la materia. En particular, relativos a la protección del mercado nacional "teniendo en cuenta la situación nacional de empleo", contratando a extranjeros por esta vía "siempre que exista necesidad de mano de obra". Introdujo, también, modificaciones relativas a la necesidad que estos trabajadores "no se hallen ni sean residentes en España", así como a la inclusión de las Comunidades Autónomas en la determinación del contingente a través de las propuestas por ellas elevadas [42].

El Reglamento de la Ley de Extranjería, aprobado a través del RD 864/2001, de 20 de julio, terminará perfilando este régimen especial a través de su artículo 78 relativo a Permiso de trabajo de temporada. [43] A través del mismo, se especifican dos tipologías de permisos, el Tipo A y el Tipo T, siendo éste último el de aplicación para el desarrollo del trabajo temporal en la agricultura. Éste, autorizaba "la realización de actividades o servicios de temporada o campaña", pudiendo "limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos." Otras particularidades de este permiso lo constituyen su duración, coincidente con aquella del contrato "no pudiendo exceder de nueve meses, dentro de un período de doce meses consecutivos"[44], y las condiciones necesarias establecidas para la obtención del mismo. Éstas hacen referencia a obligaciones que deben cumplir tanto empresarios como trabajadores. Para los primeros se establecen las siguientes:

---

[41]Asumimos que la interpretación de este texto puede diferir de la nuestra, sin embargo no podemos sino concluir de este modo a raíz de lo constatado en nuestro trabajo de campo. A continuación lo transcribimos: "Las Administraciones públicas velarán para que los trabajadores temporeros sean alojados en viviendas con condiciones de dignidad e higiene adecuadas y promoverán la asistencia de los servicios sociales adecuados para organizar su atención social durante la temporada o campaña para la que se les conceda el permiso de trabajo". Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2000/01/12/pdfs/A01139-01150.pdf en fecha 24-11-2009

[42]LO 8/2000 Art. 39 " El Gobierno teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, las propuesta que eleven las Comunidades Autónomas y previa audiencia del Consejo Superior de Política de Inmigración y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, establecerá anualmente, siempre que exista necesidad de mano de obra, un contingente para este fin en el que se fijará el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen a los trabajadores que no se hallen ni sean residentes en España, con indicación de sectores y actividades profesionales. A estos efectos las propuestas que pueden elevar las Comunidades Autónomas incluirán el número de ofertas de empleo y las características profesionales de los trabajadores." Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2000/12/23/pdfs/A45508-45522.pdf en fecha 24-11-2009

[43]RD 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2001/07/21/pdfs/A26552-226603.pdf en fecha 24-11-2009

- verificar la inexistencia de trabajadores en el mercado nacional de trabajo, ya sean españoles, comunitarios o extranjeros autorizados para trabajar, que deseen trabajar en las campañas agrícolas para las que fueron demandados, mediante certificado del Servicio Público de empleo,
- formalizar el contrato de trabajo con anterioridad a la entrada del trabajador en España,
- asumir las obligaciones derivadas de la legislación laboral española,
- disponer de un alojamiento adecuado, cuyas condiciones estén equiparadas a aquellas que disponga la normativa en vigor,
- garantizar la actividad continuada durante la vigencia del permiso,
- organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, asumiendo, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada y el lugar del alojamiento.

Los trabajadores, por su parte, deben asumir las obligaciones que siguen:

- residir en el exterior en el momento en que se les pretenda contratar,
- firmar un compromiso de retorno a su país de origen una vez concluida la relación laboral,
- presentarse en la Misión Diplomática u Oficina Consular en la que se expidió el visado en el plazo de un mes desde el término de su autorización de permanencia en España, a fin de verificar su retorno.

El modelo de contratación en origen se encuentra en este momento firmemente consolidado. Las modificaciones siguientes a la Ley de extranjería no alterarán sustancialmente el régimen que rige el trabajo de temporada, ni en lo relativo al permiso de trabajo ni al procedimiento que rige su concesión, sino que más bien supondrán una ampliación de esos contenidos. Ejemplo de esto lo constituye la modificación del Art. 39 por la LO 14/2003[45]. Por ésta, se establece la necesidad de considerar las propuestas

[44]Art. 78.2 del RD 864/2001 Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2001/07/21/pdfs/A26552-226603.pdf en fecha 24-11-2009
[45]LO 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la LO4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo

elevadas por las organizaciones empresariales más representativas en la determinación del número y características de las ofertas, con el fin de ajustarlas a las demandas objetivas con mayor precisión. La aprobación del nuevo Reglamento a la Ley de Extranjería RD 2393/2004[46], que vino a sustituir aquél RD 864/2001, representa otro cambio normativo por el que se desarrolla la evolución del modelo de contratación. En el mismo se efectúa un cambio en la denominación del Permiso Tipo T, que en adelante se designará con la expresión "autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada". Tal alteración no implicó modificación alguna del procedimiento para su obtención, que siguió manteniéndose en las mismas condiciones exigidas en el RD 864/2001. Cabe hacer mención, dentro del catálogo de instrumentos por los que se afianza el modelo, la firma del último Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada en 2006[47], por parte de los mismos actores que acordaron el Convenio Marco de 1997 y su Protocolo Adicional de 1999. El mismo supone el fortalecimiento de la política de gestión de los flujos a través del trabajo. A través de la exploración de las distintas disposiciones en materia de contingente y régimen especial de los trabajadores de temporada, se confirma tanto el afianzamiento del modelo, como la importancia que adquieren las organizaciones empresariales en la consolidación del mismo. En su evolución, estas entidades han adquirido el rol de agentes reclutadores de la mano de obra posibilitando su éxito. Los sistemas que cada uno de estos agentes implementen significarán un logro en dicha dirección, siendo los más celebrados aquellos que consigan satisfacer las demandas de empleo y, a la vez, eviten que estos mismos trabajadores engrosen las filas de extranjeros en situación irregular[48].

Común; y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/21/pdfs/A41193-41204.pdf en fecha 24-11-2009

[46]RD 2393/20004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2005/01/07/pdfs/A00485-00539.pdf en fecha 24-11-2009

[47]Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada, 2006. Consultado en http://www.ugt.es/fta/migraciones/190706ConvFlujosMigratorios.pdf en fecha 24-11-2009

[48] Al respecto podemos señalar que el modelo de contratación en origen ha experimentado una sostenida expansión, verificada a través del estudio realizado por el grupo de investigación GRITIM "Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) de trabajadores entre Colombia y España. Un modelo a consolidar y replicar", y del que extraemos las siguientes cifras, referidas a Cataluña, Baleares y Valencia (Zapata-Barrero, Faúndez y Sánchez Montijano, 2009:40): Para el año 2003, 3545 trabajadores contratados en origen; para el año 2004, 4010 trabajadores contratos en origen; para el año 2005, 4873 trabajadores contratos en origen;

6.3.- LOS ACUERDOS BILATERALES RELATIVOS A LA REGULACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS FLUJOS MIGRATORIOS.

Otro de los textos relevantes a la fijación de políticas públicas, referidas a control de flujos, es el Programa Greco. Aprobado por el Consejo de Ministros el 30 de marzo de 2001, proponía la creación de un marco por el cual se desarrollarían distintas políticas relativas a inmigración y extranjería. En vigor hasta el año 2004, permitió generar estrategias dirigidas a la "ordenación de la llegada de inmigrantes desde los países de origen, mediante la firma de Convenios que contemplen todos los aspectos del fenómeno migratorio"[49.] Entre aquéllas, las más relevantes, que llevaría a cabo la Delegación del Gobierno para la extranjería y la inmigración, se orientaban a la negociación de convenios por los que, en adelante, se trataría de regular la gestión de flujos provenientes de los países con los que éstos se firmasen. De esta manera, el texto del Programa indicaba las siguientes acciones a desarrollarse:

c) Determinación de los países que aconsejen la negociación de Convenios sobre inmigración, y firma de los mismos con ellos. Se abrirán negociaciones con aquellos países en los que sean especialmente significativos los flujos migratorios hacia España. La determinación de los países para estos Convenios se determinará por la realidad migratoria española, las relaciones de nuestro país (históricas, políticas, económicas, proximidad geográfica etc.), y las características de los países de origen.

d) Regulación en los Convenios de todos los aspectos referidos a la gestión de los flujos migratorios, en virtud de los compromisos adquiridos por España y el país signatario. España suscribirá Convenios sobre diferentes aspectos del fenómeno migratorio. El objeto de los mismos será plural, variado y atendiendo a los objetivos y prioridades al respecto. En este sentido se recogerán aspectos sobre la contratación de trabajadores extranjeros, visados, readmisión de nacionales propios y nacionales de terceros Estados en tránsito, ayuda al codesarrollo, etc. En todos estos Convenios se determinará claramente las obligaciones y responsabilidades de las partes, y se promoverá la participación en la selección y canalización de los trabajadores extranjeros de sindicatos y empresarios de España y del país de origen[50].

---

para el año 2006, 3809 trabajadores contratos en origen, para el año 2007, 3884 trabajadores contratados en origen y para el año 2008, 3211 trabajadores.

[49]Programa GRECO. Consultado en http://ldei.ugr.es/webequal/Documentos/TextosArenaProfesionales/ModuloB/Textos/PlaGRECO.pdf en fecha 26-11-2009

[50]Programa GRECO. Consultado en

Tales convenios revisten la forma de acuerdos migratorios bilaterales, una modalidad de compromiso vinculante entre países, idóneo a los objetivos pretendidos de la regulación de flujos[51]. Por acuerdo migratorio bilateral debemos entender, "todo acuerdo entre dos Estados celebrado por escrito y regido por el derecho internacional, destinado a crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones en materia de migraciones internacionales" (Geronimi, 2004). El primer país con el que España suscribe un acuerdo de estas características es con Colombia. Sus objetivos principales son la regulación de las distintas fases del proceso de gestión de flujos, atendiendo cuestiones tales como objetivos de contratación, formalidades administrativas, condiciones de trabajo, remesas, terminación del empleo, expulsión o métodos de consulta, en fin, todo aquello que termina configurando un marco jurídico adecuado para el reclutamiento de mano de obra[52]. En el mismo, junto

---

http://ldei.ugr.es/webequal/Documentos/TextosArenaProfesionales/ModuloB/Textos/PlaGRECO.pdf en fecha 26-11-2009

[51] "Los primeros acuerdos bilaterales de regulación de las migraciones internacionales datan de fines del siglo XVIII y del siglo XIX. Se trataba de acuerdos consulares o tratados de amistad, comercio y navegación que concernían el comercio internacional, e incluían disposiciones sobre derechos de establecimiento y residencia de los nacionales de las partes contratantes, como por ejemplo los acuerdos concluidos entre los Estados Unidos y España (1795), México (1848) o Argentina (1853).

Los años cuarenta, cincuenta y sesenta fueron un período de utilización frecuente de los acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra por parte de varios Estados europeos (por ejemplo, Francia y Alemania) que enfrentaban graves problemas de escasez de trabajadores, y que reclutaron mano de obra en los países de la periferia de Europa, como Europa meridional, Irlanda y Finlandia, y del norte de África, como resultado de una anterior colonización o del subdesarrollo de esos países, acentuado por las consecuencias de la guerra. Francia, por ejemplo, celebró su primer acuerdo bilateral en 1947 con Italia. Posteriormente, suscribió acuerdos con España (1956), Marruecos (1963), Portugal (1964), la ex Yugoslavia (1965), y Túnez y Turquía (1964, en vigor desde 1969), además de un acuerdo con un estatuto privilegiado con Argelia (1968). Los acuerdos firmados con Italia, España y Portugal terminaron por los efectos de la instauración de la libre circulación en Europa, en tanto que los demás acuerdos fueron suspendidos unilateralmente en los años setenta, aunque continúan en vigor y todavía producen efectos. (…) A partir de 2000 se verifica un nuevo aumento del número de acuerdos como resultado de la escasez de mano de obra en países de envío de migrantes, que se han convertido en nuevos países de acogida como, por ejemplo, Italia, Portugal o España. Estos acuerdos bilaterales recientes presentan una mejora en su forma y contenido, por cuanto capitalizaron en alguna medida la experiencia de los acuerdos precedentes firmados por otros países y remediaron ciertos errores que provocaron un incremento de la migración irregular. Según la OCDE (2004), el año 2001 y principios de 2002 marcaron el nivel máximo de un ciclo económico con un fuerte crecimiento en la mayoría de sus países miembros. Este período se caracterizó por un fuerte aumento de las migraciones laborales, tanto temporales como permanentes, incluidos trabajadores calificados, estacionales o fronterizos, y los beneficiarios de los programas de vacaciones y trabajo" (Geronimi, 2004).

[52]De forma general, todos los acuerdos tienden a contener determinadas cláusulas mínimas, entre ellas: autoridad gubernamental competente encargada de la gestión del acuerdo, intercambio de información de carácter general sobre condiciones de vida y trabajo, política relativa a los migrantes que ya se encuentran en el país en situación irregular, notificación de vacantes, detalle de calificaciones profesionales requeridas, metodología para la confección de listas de candidatos, selección previa de candidatos con indicación del órgano responsable de la preselección, selección final, designación de candidatos por los empleadores, documentación de entrada, mecanismos de obtención de visados, permisos de residencia y trabajo, transporte,

con la expresión del deseo de ambos países de regular los flujos de forma ordenada desarrollando los artículos 12 y 14 del Tratado General de Cooperación y Amistad[53], se designan las autoridades competentes, se define el concepto de trabajador migrante, se especifican procedimientos de comunicación del número y características de las ofertas de empleo, como de preselección y selección de los trabajadores, así como de concesión de permisos; y se establecen los derechos y condiciones laborales y sociales de los trabajadores. Por último, se indican disposiciones especiales sobre trabajadores de temporada. Las autoridades competentes para la ejecución del acuerdo en Colombia son el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), así como en España lo son los Ministerios de Asuntos Exteriores, del Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales. Las autoridades colombianas son las encargadas de designar el organismo público que realizará la comunicación de ofertas de empleo, a fin de poder efectuarse la selección de los trabajadores por autoridades españolas, empleadores o sus representantes.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)[54] es el organismo designado por Colombia para la realización de distintas actuaciones, entre ellas el desarrollo y ejecución de campañas de distribución de información en el país, con el fin que el mayor número posible de colombianos conozca la posibilidad de trasladarse a España a trabajar. Una vez entregada esta información, elabora una base de datos por la que se inscriben a las personas interesadas en el mismo. De acuerdo con ellas, informan a la Dirección General de la

---

contrato de trabajo, condiciones de empleo, solución de conflictos, derechos de sindicación y negociación colectiva, seguridad social, remesas, alojamiento, reunificación familiar, actividades sociales y religiosas, comisiones conjuntas de supervisión de la implementación del acuerdo y seguimiento, validez y renovación del acuerdo, y jurisdicción. Véase Geronimi (2004).

[53]Artículo 12. “Con sujeción a su legislación interna y de conformidad con el derecho internacional, cada Parte otorgará a los nacionales de la otra, facilidades para la realización de actividades lucrativas, laborales o profesionales, por cuenta propia o ajena, en pie de igualdad con los nacionales del Estado de residencia, siempre que se hubieran concedido las visas, los permisos de residencia o de trabajo, según el caso, necesarios para el ejercicio de dichas actividades". Y Artículo 14. “Ambas Partes se comprometen a estudiar la ampliación del conjunto de los Convenios Bilaterales en materia de cooperación jurídica y consular, de seguridad social y de armonización de sus respectivos sistemas jurídicos, al igual que ponen de manifiesto su especial interés por reforzar la cooperación jurídica en materia penal.”. Tratado General de Cooperación y Amistad entre la República de Colombia y el Reino de España, Madrid, 29 de octubre de 1992. Consultado en http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/datos/pdf/descargar.php En fecha 29-11-2009

[54] El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se crea en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo. Es un establecimiento público de orden nacional, con personalidad jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia. Consultado en http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/sena/index.htm en fecha 29-11-2009

Inmigración española sobre la existencia de trabajadores que reúnen las características requeridas por los empleadores, determinadas en las ofertas de trabajo previamente tramitadas mediante este organismo. Siendo adecuado el perfil de los trabajadores, ya preseleccionados por el SENA, la Dirección se encarga de autorizar la realización del proceso selectivo en el país de origen y notificar sobre el inicio del mismo a las organizaciones o empresas solicitantes[55]. Con anterioridad al mismo, cumpliendo con el Acuerdo en su artículo cuarto[56], los trabajadores deberán someterse a la realización de un examen médico por el que se determina su estado físico y, por ende, su aptitud para la ejecución de las faenas, razón por la cual van a ser contratados. Determinados acuerdos bilaterales de mano de obra fijan listas de enfermedades por las cuales excluyen de la posibilidad de ser reclutados a los portadores de las mismas. Sin embargo éste no es el caso del acuerdo que nos ocupa. De todos modos el examen médico sí sirve de instrumento a la exclusión de candidatos a los puestos de trabajo.

Anterior a la firma de tal acuerdo, el modelo de la contratación en origen ya se encontraba en proceso de desarrollo, a través de la experiencia piloto ensayada al alero del Protocolo Adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de la Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de 1999. Con la importación de 35 trabajadores colombianos, para la realización de trabajos de temporada en la provincia de Lleida, se experimentó por primera vez el modelo de contratación en origen. El sindicato Unió de Pagesos fue el encargado de proceder a la apertura de este nuevo canal de reclutamiento, que se consolida con la firma del Acuerdo bilateral de mano de obra en el 2001. Su firma supuso la creación de un marco de cooperación entre estados, apropiado al logro de distintos objetivos propuestos por ambos países. En el caso de España, la lucha contra la inmigración ilegal, principalmente, y de forma accesoria la formalización del procedimiento de reclutamiento de mano de obra iniciado por el sindicato; y en el caso de Colombia, la atracción de ofertas de empresarios españoles que propicie la contratación de

[55] Punto 4. Gestión del proceso de selección de los trabajadores en el exterior, de la Resolución de 26 de diciembre de 2008, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 19 de diciembre de 2008, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2009. Consultada en http://www.boe.es/boe/dias/2009/01/07/pdfs/BOE-A-2009-293.pdf en fecha 27-11-2009

[56] Artículo 4. Punto 2. "Los trabajadores seleccionados, previa la realización de un examen médico, firmarán un contrato cuyas cláusulas deben adecuarse a la legislación laboral española" del Acuerdo entre España y Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, firmado en Madrid, 21 de

colombianos y la consiguiente recepción de remesas. En adelante este dispositivo institucional de gestión de procesos migratorios regulares, propició una postura activa de ambas Administraciones entregada a la mejora de los procedimientos necesarios al reclutamiento y, por tanto, al logro de sus objetivos.

No obstante, la ejecución de los acuerdos ha venido acompañada de críticas emanadas de distintos actores sociales. Tenemos de este modo que "las organizaciones de inmigrantes en España y las organizaciones sindicales españolas señalan la opacidad de los procesos de preselección por parte (…) del SENA y de selección y contratación en origen por parte de las autoridades o empresarios españoles (…) [y por otro lado], asociaciones de inmigrantes colombianos (…) apuntan sobre todo la falta de transparencia de los procesos de preselección y selección de los trabajadores migrantes, los cambios entre la oferta de empleo inicialmente presentada y el contrato de trabajo que se pasa a la firma del trabajador migrante, la falta de orientaciones a éstos sobre aspectos importantes de su vida en España, como es el alojamiento, y el incumplimiento de algunos aspectos recogidos en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo. Se señalan también problemas de clientelismo y algún problema de corrupción en la gestión de estos flujos migratorios" (Geronimi, Cachón y Teixidó, 2004:64). Asimismo, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) insiste en la "distinta situación de las pequeñas y de las grandes empresas. Estas lo tienen más fácil y pueden aprovechar, como hacen de hecho, los dispositivos del contingente para seleccionar personal porque tienen procesos de selección propios; pero las pequeñas empresas no tienen posibilidades reales de utilizar el contingente porque "no tienen gestión, no pueden viajar para seleccionar y no son capaces de prever las necesidades con antelación" (Geronimi, Cachón y Teixidó, 2004:70). Situación que ha procurado al sindicato la posibilidad de desarrollo de un negocio dirigido a la prestación de servicios para la contratación de trabajadores en origen.

A pesar de estos inconvenientes, España volvería a suscribir otros acuerdos, con Marruecos y Ecuador, en el mismo año 2001, con Polonia, Rumanía y República Dominicana en el 2002, y con Bulgaria en el 2003. La lógica que subyace al modelo de gestión de flujos a través de acuerdos bilaterales es la "competencia entre Estados", pues "la decisión final de destino de las ofertas depende de las empresas que las presentan"

---

mayo de 2001. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2001/07/04/pdfs/A23724-23726.pdf en fecha 27-11-2009

(Geronimi, Cachón y Teixidó, 2004:68). Esto es así debido a que en las Resoluciones de contingentes, el Estado no fija obligatoriamente la contratación de trabajadores con aquellos países con los que España suscribió acuerdos, sino que, simplemente, concreta una preferencia con aquellos. De este modo "aunque el Gobierno fija unas magnitudes del contingente anual (para estables y para trabajos de temporada), el volumen real final depende de que se presenten ofertas de empleo por parte de las empresas". De tal modo, se propicia una pugna entre países por las ofertas de empleo, lo que produce que tengan que realizar esfuerzos tendentes a la rebaja del costo de la operación de reclutamiento e importación en sus países[57]. En sintonía con esto, Colombia ha tratado de reducir costos relativos a movilización, mediante la firma de acuerdos con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y diversas compañías aéreas. El resultado es el descuento del 50% sobre el valor del billete aéreo de ida a España, aplicable a la tarifa normal de un año[58]. Sin embargo, estas estrategias parecen no ser suficientes pues Colombia enfrenta la competencia de Rumanía por la recepción de ofertas de empleo. La elección de los empresarios por éste país presenta ventajas sustanciales respecto al costo de desplazamiento de los trabajadores, al ser sensiblemente menor que el costo que supone movilizar trabajadores colombianos. Sobre el respecto "los empresarios pueden preferir estos países por la diferencia de los precios de los billetes de transporte de los trabajadores migrantes de temporada. Pero puede haber también otro tipo de razones como su próxima incorporación a la Unión Europea, que puede hacer a los trabajadores menos propensos a quedarse en territorio español al finalizar trabajos de temporada" (Geronimo, Cachón y Teixidó, 2004:64). La firma de este tipo de convenios interesa al sindicato en la medida que por ellos obtiene una contraparte integrada en las administraciones de los países en los que desarrolla sus funciones, de acuerdo a lo establecido en los mismos. De este modo, quedan obligadas a cumplir lo estipulado en los convenios, otorgando seguridad en la implementación del proceso de gestión de ofertas.

---

[57] Así lo ponen de manifiesto Geronimo, Cachón y Teixidó (2004:64) cuando determinan en su estudio la iniciativa impulsada por las autoridades colombianas para la rebaja del costo de los billetes aéreos.

[58] En virtud del Convenio Administrativo para la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales entre España y Colombia, la OIM ofrece un descuento aplicable a la tarifa aérea, siempre que tal tarifa no sea de promoción o inferior a un año. Consultado en http://www.oim.org.co/LinkClick.aspx?fileticket=3uJY%2belLQL0%3d&tabid=145&language=en-US en fecha 27-11-2009

No obstante, la ausencia de convenios bilaterales no ha representado para el sindicato un obstáculo a la presentación de ofertas en otros países. Fundamentalmente, porque los textos normativos vigentes en la materia no obligan a presentar solicitudes exclusivamente en países con los que España tenga firmados acuerdos. Esto le procura la libertad suficiente para explorar nuevos mercados internacionales de mano de obra, y abrir vías de contratación con países que le otorguen las suficientes ventajas como para que se decidan a cambiar de proveedor de trabajadores. En este contexto de competencia, el sindicato detenta una cuota elevada de poder que le permite negociar condiciones que, a su vez, le otorgan seguridad de permanencia en el mercado de suministro de mano de obra en España.

Sin embargo, el impacto de estos acuerdos bilaterales de mano de obra sobre los flujos de migración ilegal no parece haber sido decisivo. Según un estudio elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas sobre los vínculos entre migración legal e ilegal, "para los Estados miembros que firmaron acuerdos bilaterales, motivados en parte por la reducción de la migración ilegal, las evaluaciones del impacto no son determinantes. La mayoría no ve una relación directa entre la introducción de acuerdos bilaterales y la reducción de los flujos de migración ilegal. Muchos han descubierto que es difícil identificar el impacto de los acuerdos bilaterales en los flujos de migración ilegal, pues a menudo existen otros muchos factores que contribuyen a la reducción de la misma. (…) el impacto de los acuerdos laborales bilaterales en los flujos de migración ilegal depende hasta cierto punto de la motivación del programa. Incluso para los programas cuyo objetivo primario es reducir los flujos de migración ilegal, no es posible aislar de forma concluyente su impacto, habida cuenta de los muchos otros factores implicados"[59].

Así, si bien determinan pautas de actuación a la gestión del flujo de mano de obra, lo cierto es que por ellos el Estado no logra su objetivo de la disminución del número de extranjeros en situación irregular. Esto es así, debido a que los extranjeros que deciden migrar a España no vienen exclusivamente de los países con los que se han firmado acuerdos, y, por otro lado, porque, en general, no están interesados únicamente en trabajar por temporadas, sino en eludir situaciones de desempleo, condiciones laborales precarias,

---

[59] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2004) Bruselas 4 de junio de 2004, Estudio sobre los vínculos entre la migración legal e ilegal. Consultado en http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0412:FIN:ES:PDF en fecha 28-11-2009

sueldos muy bajos, así como contextos caracterizados por la inestabilidad política, la desprotección de los derechos humanos y la violencia bélica. La inevitabilidad de este movimiento representa un impedimento a la eficacia de los acuerdos: "El principal lastre que tienen los acuerdos es un elemento exterior a los mismos pero que produce un contexto extraordinariamente complejo a la hora de intentar aumentar su eficacia: es la gran bolsa de inmigración irregular que hay en España, que sirve como fuente de contratación para las necesidades de las empresas y que además sitúa a estos trabajadores en una situación de debilidad que les impide exigir un "trabajo decente". Mientras no se resuelva la situación de este muy importante volumen de indocumentados, no es esperable que los acuerdos tengan un impacto formal mayor que el que tienen en la actualidad. Porque ni el contingente va a aumentar el volumen (ahora con carácter orientativo) ni los empresarios van a presentar muchas más ofertas mientras sigan teniendo esa oferta (abundante, barata, débil y próxima) en un mercado paralelo e informal" (Geronimo, Cachón y Teixidó, 2004:88). En todo caso, lo que en verdad no parecen resolver tales acuerdos, es el empleo de extranjeros en un, a su decir, trabajo decente, si nos atenemos a la pérdida de libertades específicas que experimentan aquellos contratados por Unió de Pagesos al alero de los mismos. Durante los años trascurridos desde esa primera experiencia piloto, y habiéndose establecido el marco legal propicio para este tipo de contratación, el sindicato perfecciona su sistema propio de importación y suministro de mano de obra, que desarrolla a través del Servicio de Contratación de Trabajadores. Objetivo del sistema es la dotación de un servicio al agricultor basado, principalmente, en la selección y reclutamiento de mano de obra en origen, la organización de su movilización, a través de viajes y traslados, su concentración en alojamientos y la gestión de los mismos, y su suministro a los empresarios agrícolas. Su estudio es el objeto de esta investigación que en los capítulos siguientes desarrollaremos en detalle.

CAPITULO III
EL SISTEMA U.P.

1.- INTRODUCCIÓN.

El sentido de este capítulo es describir un sistema cuyo objetivo es el reclutamiento en origen de trabajadores extranjeros para su posterior movilización y concentración en un tipo particular de establecimiento, que permitirá su suministro a aquellos que acordamos en llamar clientes. La denominación de este fenómeno como sistema no es arbitraria. Más bien responde a la intención de mostrar que todos aquellos elementos que lo componen persiguen objetivos funcionales entre sí al estar ordenados hacia un mismo fin. Por otro lado la denominación de *sistema* tiene para nosotros un valor metodológico, pues nos va a resultar imposible estudiar cada uno de los elementos que lo componen sin relacionarlos con el resto.

Nuestra hipótesis de trabajo informa sobre el fin perseguido, que no es otro sino la sujeción del trabajador bajo dominio del Sindicat Agrari Unió de Pagesos y la privación efectiva de aquellas libertades el ejercicio de las cuales tornaría inoperante el sistema. El objetivo último del análisis es el de refutar aquella otra tesis, inserta en el discurso oficial del Sindicato, según la cual el asunto analizado constituye un sistema de contratación perfectamente ajustado a la legalidad y destinado a un fin socialmente benéfico.

2.- RELACIÓN GENÉTICA DEL SISTEMA.

Iniciamos la descripción del sistema haciendo referencia a su forma piramidal. Su base corresponde a un triangulo en cuyos vértices se sitúan los agentes en relación: sindicato, empresarios agrícolas y trabajadores. De modo que las aristas que nacen de tales vértices representan las relaciones que se establecen entre ellos. En su cúspide se ubica el Estado, agente posibilitador del sistema, que impone un marco específico de relaciones normativas por el que se genera aquello que denominamos dinámica del sistema. La interdependencia existente entre agentes y relaciones se reproduce gráficamente, a través de esta figura. Así, las relaciones que establecen cada uno de los agentes serán triples e influirán en el desarrollo de los vínculos siguientes. La desigual cota de poder de cada uno de ellos determinará un nivel específico de influencia. Esta diferencia potestativa se hará manifiesta a medida que vayamos describiendo las relaciones. Los agentes con mayor capacidad de imperio son el Estado y el sindicato. Por ellos partimos describiendo aquello que convenimos en denominar relación genética del sistema. A través de la misma se irán estructurando el resto de relaciones y, por ellas, el sistema. Es absolutamente coherente que así sea, puesto que los agentes que aquí entran en relación son aquellos con mayor interés en la configuración del mismo y con el suficiente poder como para fijarlo. Su origen es anterior al sistema y se enmarca dentro de una evolución histórica. Sin embargo es posible determinar el momento preciso de su establecimiento en la aprobación del Protocolo Adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal, el 21 de septiembre de 1999. Como expusimos antes, este Protocolo Adicional se dispuso con el objetivo de contribuir, cada uno de los firmantes, al desarrollo de un procedimiento accesorio para la contratación de trabajadores extranjeros en sus países de origen. Entre los signatarios figuraban el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, representación del Estado a estos efectos, y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, de la que Unió de Pagesos formaba parte en ese momento. La adopción de este Protocolo supuso un acuerdo de voluntades por el que cada uno de estos agentes trata de satisfacer sus intereses primordiales, cuales son la lucha contra la inmigración ilegal a través de la ordenación del flujo migratorio, en el caso del Estado, y el establecimiento de un negocio de importación y suministro de mano de obra, en el del sindicato.

2.1.- INTERESES FUNDAMENTALES. ESTADO Y SINDICATO.

El primer texto normativo en el que podemos reconocer el interés del Estado en esta materia es la Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España, presentada ante el Congreso el 9 de abril de 1991, ya mencionado en el primer capítulo. Mediante el mismo se sentaron las bases que orientarían la acción de la administración pública sobre el problema de la inmigración ilegal, concretada en actuaciones dirigidas a su combate. Destacamos las siguientes: "Reforzando los controles en nuestras fronteras (...) Potenciar la utilización por la autoridad judicial de la posibilidad de autorizar la expulsión de España de extranjeros incursos en causa de expulsión, aún cuando éstos estén encartados en procedimientos por delitos menos graves (...) impedir la utilización fraudulenta con fines de inmigración económica del sistema de protección a los refugiados"[60].

Otro de los textos en el que se evidencia tal propósito es la Resolución de 4 de mayo de 1993 por la que se dictan instrucciones generales y de procedimiento sobre la determinación de un contingente de autorizaciones para trabajadores extranjeros. En el mismo, dando "cumplimiento a lo establecido en el apartado primero de la proposición no de ley relativa a la situación de los extranjeros en España", se acuerda determinar un contingente de autorizaciones para el empleo de extranjeros como una "actuación que persigue la canalización y control de flujos migratorios (...) con el fin de evitar que [las necesidades empresariales de mano de obra] se atiendan de forma irregular y combatir la explotación de inmigrantes y la irregularidad en la contratación por las empresas"[61]. Ciertamente, la finalidad concretada no es otra sino el establecimiento de un medio combativo contra la inmigración irregular a través de la ordenación de flujos de trabajadores extranjeros. Las resoluciones siguientes no varían mayormente sus redacciones en lo relativo a este interés. Así, hasta la promulgación de la LO 4/2000 vemos como los distintos textos refieren a la Proposición no de Ley y señalan la abierta disposición del Estado a "la canalización y organización de los flujos de inmigración legal"[62]. En adelante, las sucesivas resoluciones comunican el mismo propósito, bien cuando presentan la política

---

[60]Véase Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España núm. 162/000107 en http://www.congreso.es/public_oficiales/L4/CONG/BOCG/D/D_165.PDF#page=1 Consultado en fecha 23-11-2009

[61]Véase Aranzadi RCL 1993/1853 Legislación (Norma Derogada)

[62]Véase Resolución de 9 de junio de 1995, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de junio de 1995, por el que se fija el contingente de autorizaciones

de contingentes como el “mecanismo idóneo para ordenar los flujos migratorios laborales, porque permite la incorporación sistemática y gradual de los trabajadores extranjeros que requiere nuestro mercado laboral"[63], o a través de expresiones tales como “ordenar a través del trabajo y gestión de las ofertas de empleo existentes la llegada a nuestro país de extranjeros en razón a nuestra capacidad de acogida (...)”[64]. La única diferencia con respecto a las resoluciones anteriores radica en la referencia a la ley de extranjería y los reglamentos a la misma en sus Anexos.

Siguiendo con este ejercicio encontramos en la Exposición de Motivos de la LO 8/2000 nuevos indicios que nos informan sobre el mismo interés: “Esta normativa forma parte de un planteamiento global y coordinador en el tratamiento del fenómeno migratorio en España, que contempla desde una visión amplia todos los aspectos vinculados al mismo, y, por ello, no sólo desde una única perspectiva, como pueda ser la del control de flujos, la de la integración de los residentes extranjeros, o la del codesarrollo de los países de origen, sino todas ellas conjuntamente”[65]. De igual modo sucede cuando analizamos el Preámbulo del RD 864/2001. A través del mismo podemos ver como se concretiza dicho interés “[dando] un nuevo vigor a la regulación de los controles fronterizos de personas, [buscando] una mejor coordinación de las autoridades implicadas en la concesión de visados y [dando] cumplimiento a la previsión legal de un procedimiento específico para la misma”[66].

Uno de los textos normativos donde se expone con mayor claridad la necesidad de alcanzar tal propósito es la LO 14/2003 de Reforma de la Ley de Extranjería. En su

---

para el empleo de ciudadanos extranjeros no comunitarios en el año 1995. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/1995/06/14/pdfs/A17826-17826.pdf en fecha 23-11-2009

[63]Véase Resolución de 11 de enero de 2002, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2001, por el que se determina el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario para el año 2002 Consultado en http://www. boe.es/boe/dias/2002/01/12/pdfs/A01582-01605.pdf en fecha 25-11-2009

[64]Véase Resolución de 14 de enero de 2003, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2002, por el que se regulan los procedimientos de contratación y se fija el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen para el año 2003 a extranjeros residentes legales en España y a extranjeros que no se hallen ni sean residentes en ella. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2003/01/16/pdfs/A02152-02185.pdf en fecha 27-11-2009

[65]Véase LO 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2000/12/23/pdfs/A45508-45522.pdf en fecha 24-11-2009

[66]Véase RD 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2001/07/21/pdfs/A26552-26603.pdf en fecha 24-11-2009

Exposición de Motivos se argumenta sobre el establecimiento de procedimientos e instrumentos normativos más sencillos, con el fin de ordenar los flujos migratorios e "incidir en la lucha contra la inmigración ilegal, cada vez más organizada y con mayores recursos para la consecución de sus objetivos"[67]. Destacamos el reforzamiento de los medios e instrumentos sancionadores y de los procedimientos de devolución de extranjeros. De forma similar en el Reglamento a la Ley de Extranjería, aprobado a través del RD 2393/2004, se explicita que el mismo "es fruto del esfuerzo por priorizar la inmigración legal, a lo que se añaden nuevos instrumentos para perseguir más eficazmente la inmigración irregular"[68]. Los mecanismos para lograr éste propósito se dirigen a la ordenación del flujo migratorio, a través del régimen de autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena o el contingente, y el endurecimiento del régimen sancionatorio.

Verificado el interés del Estado, a través del recorrido por los distintos textos normativos en los que se hace referencia al mismo, sólo nos queda mostrar su voluntad por continuar esta política de control de la inmigración administrada merced a la intervención del sindicato. Así, el 18 de julio de 2006 suscribe un nuevo pacto por el que se consolida tal relación, que nosotros acordamos denominar genética del sistema. Se trata del Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada. En el texto se establece, como objeto del mismo, "la colaboración entre las entidades firmantes con el fin de asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios laborales, interiores y exteriores, de manera que se disponga en cada momento y lugar de los trabajadores necesarios"[69]. En consecuencia, el sindicato refuerza su posición como ejecutor de la política migratoria en el contexto de la agricultura catalana, adquiriendo prerrogativas relativas al ejercicio de ciertas funciones públicas de las que hablaremos más adelante. De su interés fundamental tratan las líneas que siguen.

---

[67] Véase LO 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/21/pdfs/A41193-41204.pdf en fecha 24-11-2009

[68] Véase RD 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2005/01/07/pdfs/A00485-00539.pdf en fecha 24-11-2009

[69] Véase Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada. Consultado en http://www.ugt.es/fta/migraciones/190706ConvFlujosMigratorios.pdf en fecha 24-11-2009

Como ya expusimos, el sindicato ha manifestado, a través de su historia, tener capacidad para la mutación. Así, de ser una organización esencialmente dedicada a la reivindicación y protección de los intereses de los agricultores, se transformó en una entidad con tendencia al lucro, obtenido gracias a la administración de un negocio. Nos referimos al aprovisionamiento de mano de obra, implementado a través de la importación de la misma. La actividad desarrollada por el sindicato, en este sentido, tiene como objetivo específico el suministro de los trabajadores reclutados y, en consecuencia, la generación de un beneficio.

Unió de Pagesos tiene una empresa que es el Servei de Contractació de Treballadors. Como empresa tiene que ganar mucho dinero, sino no tiene sentido esta empresa, ¡vale! Pero aquí hay un componente, no sólo trabajamos como una empresa, nosotros tenemos un plus. Como empresa tú lo que puedes hacer es recibir ofertas y mirar la cantidad de gente que necesitas y hacer la intermediación laboral. Y aquí se termina el trabajo. Entonces tú esto lo puedes hacer como una ETT, o lo puedes hacer como un sindicato, ¡vale! Y decir, pues bueno, yo lo hago hasta aquí y hasta aquí acabo. Pero hay un plus (...) *este plus no lo puede dar nadie más.* (...) *Y bueno, ¡somos más baratos nosotros que una ETT! ¡Pagando viajes! ¡Si sale más barato un trabajador nuestro, a una empresa de un agricultor, que contratar con una ETT!* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

De su relato se desprende la consideración que el sindicato tiene de sí mismo como empresario líder del mercado del suministro de mano de obra. Sin embargo, no existe tal mercado en condiciones de competencia, ni opción de otras empresas a participar en él, sino el desarrollo de un negocio de régimen monopolista amparado por el Estado. Sílvia Hereu, responsable de promoción y gestión de recursos de la Fundació Pagesos Solidaris, pone de manifiesto la existencia del monopolio sobre el suministro de mano de obra relacionándolo con el auge de las inspecciones de trabajo experimentado, según ella, a partir del año 2005:

Este año, por suerte, se ha endurecido todo este tema de las inspecciones de trabajo, y por lo tanto, la gente que hasta ahora pensaba que, bueno, a mi no me pasará nada, yo ya lo hago a mi manera, si hoy recojo unos de aquí y mañana los puedo recoger de allá [se refiere a la contratación informal de trabajadores], *pues es igual. La gente se está concienciando cada vez más. Que ya no es una*

alternativa, es que es la única opción, o hacen esto o no pueden hacer nada más. Porque si no hacen esto se arriesgan (Sílvia Hereu, Fundació Pagesos Solidaris).

Constatamos de este modo los intereses de ambos agentes: Estado y Unió de Pagesos. Por un lado, la lucha contra la inmigración ilegal. Interés que se satisface a través del establecimiento de procedimientos para la contratación de mano de obra que garantizan la vigilancia y el control de los trabajadores durante su estadía en España, y aseguran el retorno de los mismos a sus países de origen[70]. Por otro, el establecimiento del negocio de importación y suministro de trabajadores. Interés satisfecho gracias a la instauración de una situación de privilegio en el mercado, por la que el sindicato se transforma en el único oferente de un producto insustituible, constituyéndose en la única alternativa que tiene el demandante de trabajo para acceder a la mano de obra. Resultado trascendental del acuerdo, fruto del Protocolo Adicional al Convenio Marco, es la armonización de tales intereses, simiente del sistema del que más adelante sindicato, empresarios agrícolas y trabajadores formarán estructura. El otorgamiento de prerrogativas y la asunción tanto de responsabilidades como de compromisos, constituyen los mecanismos idóneos para su logro.

[70]Sobre el respecto Vanegas García y Reigada Olaizala informan lo que sigue a partir de su investigación sobre Cooperación bilateral y control del migración en los programas de trabajadores/as agrícolas temporales en México y España: "Los gobiernos, por su parte, encuentran la ventaja de ejercer, a través de estas políticas de contratación, un control de los flujos migratorios e intentar frenar y regular las migraciones que se dirigían a estas agriculturas de un modo 'descontrolado' y que, según entendían, no beneficiaban ni al país de destino ni al de origen. En este sentido, no podemos olvidar el papel que los gobiernos de origen juegan en este proceso: al ser expulsores de un gran volumen de trabajadores/as migrantes, los gobiernos de México, Polonia, Rumanía, Marruecos o Senegal encuentran en esta vía una forma de controlar sus flujos de emigrantes a la vez que se benefician de ese otro tipo de acuerdos de carácter económico, político o de cooperación que se establecen de forma paralela a la firma de los acuerdos binacionales en materia de migración y trabajo" (Vanegas García y Reigada Olaizala, 2010:163).

2.2.- DISPOSITIVOS DE EJECUCIÓN DEL SISTEMA.

Si bien podemos determinar el origen de esta relación genética en la aprobación de dicho Protocolo, lo cierto es que el desarrollo del su contenido no se realiza sino a través de la LO 4/2000, el RD 864/2001 y las Resoluciones de contingentes. Esto es así debido al carácter no potestativo, ni del Convenio Marco ni del Protocolo Adicional. Se trata simplemente de textos en los que se generan acuerdos y por los que, los firmantes, aceptan compromisos. Además debemos tener en cuenta que su aparición tiene sentido en un contexto en el que no existe un texto normativo que indique un procedimiento exhaustivo por el que otorgar obligaciones y facultades. Es a partir de la promulgación de la LO 4/2000, y de su perfeccionamiento a través del RD 864/2001, que se inicia el proceso de definición de la relación objeto de nuestro análisis. De tal manera que el Art. 37 de dicha ley obliga al establecimiento anual de un contingente de mano de obra[71], su Art. 41 instaura el régimen especial de los trabajadores de temporada[72] y el Art.78, de su reglamento, fija el permiso de trabajo que autoriza la realización de actividades o servicios de temporada o campaña[73]. Este último resulta de vital importancia pues tiene la virtud de haber consignado, por primera vez, las obligaciones empresariales de aquellos que pretenden la contratación de trabajadores durante las campañas agrícolas. Repasamos aquellas relativas al establecimiento de la relación en estudio:

d) Que el empresario o su organización asuma además de las obligaciones derivadas de la legislación laboral española, específicamente las siguientes:

[71]LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Art. 37. El Contingente de trabajadores extranjeros "El Gobierno, previa audiencia del Consejo Superior de Política de Inmigración y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, establecerá anualmente un contingente de mano de obra en el que se fijará el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen a los trabajadores extranjeros no residentes en España, con indicación de los sectores y actividades profesionales." Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2000/01/12/pdfs/A01139-01150.pdf en fecha 24-11-2009

[72]LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Art. 41 Régimen especial de los trabajadores de temporada. "1. El Gobierno regulará reglamentariamente el permiso de trabajo para los trabajadores extranjeros en actividades de temporada o campaña que les permita la entrada y salida del territorio nacional de acuerdo con las características de las citadas campañas. 2. Las Administraciones públicas velarán para que los trabajadores temporeros sean alojados en viviendas con condiciones de dignidad e higiene adecuadas y promoverán la asistencia de los servicios sociales adecuados para organizar su atención social durante la temporada o campaña para la que se les conceda el permiso de trabajo."

[73]RD 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, Art. 78. Permiso de trabajo de temporada, punto 2. Tipo T. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2001/07/21/pdfs/A26552-26603.pdf en fecha 24-11-2009

1. ª Disponer de un alojamiento adecuado, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en materia de alojamiento.

2. ª Garantizar la actividad continuada durante la vigencia del permiso de trabajo.

3.ª Organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, asumiendo, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento.

Siguientes modificaciones al reglamento implican un proceso de afianzamiento de la relación, pues la redefinen imponiendo una nueva obligación. Nos referimos al RD 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Su Art. 56 informa de los requisitos para obtener la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada, que sustituye al permiso denominado tipo T. En el punto primero, apartado b), relativo a la obligación de organizar los viajes de llegada a España y los traslados hasta el lugar del alojamiento, encontramos la siguiente innovación, "así como haber actuado diligentemente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones"[74]. De este modo se establece la obligación de garantizar el retorno de los trabajadores a sus países de origen. Sin embargo, los textos normativos que más peso tienen en la definición de la relación Estado/sindicato son las Resoluciones de contingentes de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario. Desde el año 2002 el Consejo de Ministros dispone la publicación del Acuerdo que determina el contingente. A través del examen de cada uno de ellos podemos determinar no solamente las variaciones que modelan tal relación, sino la orientación de las mismas hacia la construcción de un marco funcional al sistema que estudiamos. No obstante, lo común a todos ellos es la concesión, por parte, del Estado de ciertas prerrogativas y la imposición de determinadas obligaciones a asumir por parte del sindicato. En el uso de tales facultades, y por el cumplimiento de tales deberes, los intereses de los dos agentes se encontrarán finalmente satisfechos.

[74]RD 2393/2004, de 30 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Art. 56. Requisitos, punto 1, apartado b). Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2005/01/07/pdfs/A00485-00539.pdf en fecha 24-11-2009

2.2.1.- REPRESENTATIVIDAD LEGAL EMPRESARIAL.

Prerrogativa principal es la representación legal empresarial, plataforma para el establecimiento del negocio del suministro de mano de obra [75]. Mediante esta institución el Estado inviste de poder al sindicato para la gestión de las ofertas de empleo en nombre de otros empresarios. De forma general, la representación legal se dispone con el fin de suplir la falta de capacidad de ciertas personas para el ejercicio de determinados actos jurídicos. Luego, es de suponer que gran cantidad de empresarios agrícolas no poseen la capacidad suficiente para gestionar las ofertas de empleo y las autorizaciones de trabajo, lo que proporciona al sindicato un volumen no despreciable de clientes. Especificar las obligaciones impuestas por el Estado para la gestión de ofertas y autorizaciones de trabajo, es vital para la determinación de la supuesta incapacidad de tales empresarios. Examinando el texto de la Resolución que determina el contingente para el año 2009, concluimos que estos deberes son los siguientes:

- Garantizar al trabajador contratado una actividad continuada durante todo el período de vigencia de la autorización solicitada.
- Garantizar al trabajador el cumplimiento de las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo.
- Respetar las condiciones reflejadas en las ofertas de empleo que dan causa a las autorizaciones de trabajo.
- Garantizar la efectiva dotación de trabajo por ser causa esencial del procedimiento. En el texto esta obligación viene redactada en forma de prohibición, siendo la conducta, objeto de sanción, el desistimiento empresarial manifestado con posterioridad a la concesión de la autorización.
- Efectuar el pago de las tasas a ingresar devengadas en concepto de concesión de la autorización de trabajo.
- Recabar la firma de los contratos por parte de cada uno de los trabajadores, así como la firma del documento Anexo V Al Contrato de Trabajo, por el que tanto empresario u

[75]Resolución de 26 de diciembre de 2008, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 19 de diciembre de 2008, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2009. Apartado Segundo. Gestión de ofertas de empleo para trabajadores extranjeros. A) Disposiciones Generales, 1. Características de las ofertas de empleo, a) De temporada o campaña. "(...) Las ofertas podrán presentarse directamente por los empresarios o a través de las organizaciones empresariales que, en estos supuestos, tendrán atribuida la representación legal empresarial." Consultado en

organización empresarial o representante y trabajador asumen las condiciones en las que se gestiona la oferta. En este anexo se detallan las obligaciones relativas al régimen de extranjería y ubicación del extranjero, es decir, no comunitario, no residente y que no se halle en España, y al carácter de la oferta.

- Específicamente para en el caso de las ofertas de carácter temporal:

a) Disponer y proporcionar al trabajador un alojamiento adecuado.
b) Organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen.
c) Asumir como mínimo el coste del viaje de llegada a España.
d) Asumir el coste de los traslados de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento
e) Actuar diligentemente en orden a garantizar el retorno de los trabajadores a su país de origen, una vez concluida la relación laboral.
f) Acreditar, mediante certificado de los Servicios Públicos de Empleo, la inexistencia de demandantes de empleo dispuestos a la aceptación de la oferta de trabajo.
g) Elaborar un plan de campañas indicando la localización y duración de las mismas, en caso de gestionar las ofertas para atender campañas concatenadas o para el desarrollo de una misma actividad de temporada.
h) Elaborar un plan de alojamiento y manutención de los trabajadores durante su permanencia en España, para el mismo caso.
i) Elaborar un plan de desplazamientos de los trabajadores desde su entrada en territorio español hasta su retorno al país de origen, y de su financiamiento, para el mismo caso.
j) Cumplimentar el documento Anexo III.B a la Oferta de Empleo por el que se especifica el domicilio de los alojamientos y las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores para los que se tenga prevista la concatenación de campañas o de actividades de temporada.
k) Asumir los gastos que supongan la tramitación conjunta de la gestión por parte de todos y cada uno de los empresarios en proporción a la duración de las sucesivas campañas o actividades, de las que formen parte sus empresas.
l) Solicitar un número mínimo de diez puestos de trabajo de características homogéneas. Las organizaciones empresariales podrán alcanzar la cota exigida acumulando ofertas de dos o más empresas. Igualmente las empresas pueden formular las solicitudes conjuntamente, lo que les permitirá alcanzar el número mínimo de puestos de trabajo exigido.

---

http://www.boe.es/boe/dias/2009/01/07/pdfs/BOE-A-2009-293.pdf en fecha 27-11-2009

m) Formular una oferta por cada país, ocupación y provincia.

n) Recabar la firma del compromiso de retorno por parte de los trabajadores.

Analizamos a continuación aquellas obligaciones de difícil cumplimiento para la mayor parte de empresarios agrícolas catalanes, cuyas superficies de explotación no superan las 20 ha.[76]. La solicitud mínima requerida de diez puestos de trabajo representa el escollo principal, ya que por ella se establece la imposibilidad de acceso a esta vía de contratación a la mayor parte de empresarios. Teniendo en cuenta que las superficies del 82% de las explotaciones en Catalunya no superan las 20 ha. y que para este tamaño de explotación se necesitan alrededor de diez trabajadores durante la temporada de la cosecha[77], esta medida termina obligando al grueso de empresarios a gestionar sus ofertas en unión con otros o a través del sindicato. Por consiguiente, no es real que el empresario esté incapacitado para la gestión de la oferta, sino para el cumplimiento de una obligación que lo limita artificiosamente y lo torna incompetente. La observancia del resto de obligaciones viene determinada por esta primera, pues en caso de no poder salvar el obstáculo numérico, va a ser imposible efectuar el trámite por sí mismo. Esto supone que los empresarios se vean obligados a agruparse con el fin de dar alcance al número mínimo requerido para la presentación de las ofertas, o bien, a tramitarlas a través del sindicato. Sin embargo, la alternativa de la agrupación no resulta sencilla, pues a mayor número de puestos de trabajo demandados, mayor planificación y destreza técnica va a requerirse. Así, los empresarios que solicitan realizar la gestión conjuntamente precisan la proyección de infraestructura y el desarrollo de planes, tanto de ejecución como de financiamiento. Esto

[76]Según datos extraídos del Libro Blanco de la Agricultura y el Desarrollo rural de 2003 el 82% de las explotaciones catalanas con superficie agraria útil tienen una superficie inferior a 20ha. y apenas el 5,6% supera las 50 ha. De 72.006 explotaciones, 10.463 tienen menos de una ha., 25.505 varían de una ha. a 5 ha. y 23.372 albergan una superficie de entre 5 y 20 ha. Consultado en http://www.libroblancoagricultura.com/libroblanco/validacion/pdf/ANALISIS_TERRITORIALES/ryt_cataluna.pdf en fecha 19-11-2009

Igualmente, Jordi William Carnes i Ayats, Conseller de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Generalitat de Catalunya, informa de la dimensión media de las explotaciones agrarias de Catalunya, siendo inferiores a 19 ha. Consultado en http://www.eumedia/user/articulo.php?id=186 en fecha 11-12-2009

Por otro lado, datos publicados por la Unión Europea el 2007, dan cuenta de que el tamaño medio de las explotaciones agrarias es de 19 ha. Consultado en http://www.a3mj.com/articulo_item.php?numero=10272 en fecha 11-12-2009

[77]Este dato proviene de valoraciones de los agricultores.

supone, para el ejemplo de una gestión conjunta de dos empresarios[78], hacer frente a un gasto aproximado de 40 mil euros. El costo de la inversión resulta de la suma de los valores correspondientes a la construcción de un alojamiento y la compra de pasajes para diez trabajadores.

Los presupuestos elaborados por Unió de Pagesos relativos a construcción de alojamiento informan de un costo aproximado de 30 mil euros. Refieren a la edificación de una vivienda, normalmente de 50,6 m2, divididos en tres habitaciones, dos baños, una cocina-comedor, más la instalación de artefactos y mobiliario considerados básicos, como un frigorífico, un extractor de humos, un microondas, literas, mesa y sillas. A esa cantidad tendríamos que sumar el costo de diez billetes de avión con origen Bogotá y destino Barcelona, para el caso de trabajadores colombianos. El precio de cada uno de los billetes es, dependiendo de las fechas y del número de meses que permiten para la estancia, de mil euros[79]. De manera que tenemos un costo aproximado de 10 mil euros en concepto de viajes. Como vemos, resulta una inversión excesiva para un tipo de empresario cuyo margen bruto de explotación anual es de 15 mil euros[80] aproximadamente, incluso en el caso de realizar la gestión conjuntamente con otro empresario. A este obstáculo económico debemos agregar la dificultad que entraña la elaboración de los planes de campaña, alojamiento y manutención, así como la confección del proyecto relativo a organización y financiación de desplazamientos de los trabajadores[81]. La realización de los mismos implica la posesión de habilidades burocráticas de las que generalmente este tipo de empresarios

---

[78]Proponemos dos empresarios, pues entendemos que el número de trabajadores requeridos, para la realización de los trabajos en temporada de recolección para ambos, es de diez. Número que coincide con aquél mínimo exigido dispuesto por la Resolución.

[79]Precio determinado según simulación realizada en fecha 11 de diciembre de 2009 a través de la página oficial de Avianca para un vuelo Bogotá-Barcelona-Bogotá. Fecha de salida 31 de mayo de 2010 y fecha de llegada 01 de septiembre de 2010. http://www.avianca.com

[80]Hemos calculado esta cifra teniendo en cuenta la superficie media de las explotaciones, inferior a 20 ha., suponiendo que la mayor parte de ellas sitúan sus superficies entre 8 y 16 ha. Siguiendo las estadísticas proporcionadas por IDESCAT, el número de explotaciones que se sitúa en ese rango de dimensión son 7.983 y el margen bruto calculado en base a Unidades de Dimensión Económica es de 94.157 UDE, ambas cifras para el año 2007. Multiplicada esta cantidad por 1.200 euros, que es el valor de cada unidad económica, obtenemos un margen bruto de 112.988.400 euros. Dividiendo ésta última cantidad por el número de explotaciones, en ese rango, se obtiene su margen bruto, siendo de 14.153 euros. Estadística consultada sobre Explotaciones agrarias. 1997-2007. Por margen Bruto en http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=431&lang=es en fecha 11-12-2009

[81]Debe entenderse por desplazamiento, en este caso, la circulación de trabajadores entre explotaciones que hace posible el uso común de su fuerza de trabajo. A este respecto la Resolución de 2009 indica: "*Los gastos que, en su caso, deban ser atendidos por más de un empresario serán asumidos por cada uno de ellos en proporción a la duración de las sucesivas campañas o actividades.*" Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2009/01/07/pdfs/BOE-A-2009-293.pdf en fecha 27-11-2009

carece. Examinando cada una de estas obligaciones es posible advertir el alto grado de complejidad del trámite de gestión de oferta y su excesiva burocratización. Igualmente, Sílvia Hereu, responsable de promoción y gestión de recursos de la Fundació Pagesos Solidaris, coincide con nuestra observación cuando comenta lo siguiente:

Es un proceso tan pesado, hay tantos trámites por hacer, que una persona particular es muy difícil que lo llegue a hacer" (Sílvia Hereu, Pagesos Solidaris).

La razón para ello radica en el objetivo estatal de menguar el número de los posibles solicitantes, de manera que la mayor porción de ofertas se gestionen a través de la menor cantidad de empresas. El Estado logra así la exclusión del trámite de la mayoría de empresarios agrícolas, imponiéndoles un modelo de gestión que requiere su sometimiento al suministro de trabajadores ejecutado por Unió de Pagesos. De tal forma, se da alcance al propósito de la ordenación y control eficiente del flujo migratorio, simplificando la vigilancia, destinada a hacer efectivas las responsabilidades de los demandantes de mano de obra, y favoreciendo la lucha contra la inmigración ilegal, en último término.El Estado presenta tal representación legal como el dispositivo idóneo dirigido a la capacitación de empresarios sin competencia necesaria para la presentación y gestión de sus ofertas. Sin embargo, la razón para su establecimiento no se debe sino a su voluntad de introducir agentes reclutadores e importadores de mano de obra, para su posterior suministro, en el procedimiento de gestión de ofertas. Las organizaciones empresariales ocupan, en el mismo, un lugar privilegiado. Por todo ello inferimos que el sentido del otorgamiento de representatividad legal empresarial al sindicato no es otro sino la satisfacción de intereses, tanto del Estado como del sindicato. La fórmula del éxito consiste en la disminución del número de peticionarios, eficaz tanto al establecimiento y vigilancia del flujo de trabajadores, como al aumento del número de clientes.

2.2.2.- FUNCIÓN PÚBLICA.

La concesión de la representatividad legal empresarial está condicionada al cumplimiento de obligaciones relativas a alojamiento y organización de la movilización de trabajadores. Funcionales al negocio del suministro de mano de obra, por ellas se realiza la política de gestión de flujos migratorios a través del trabajo. El sindicato asume, de este modo, la responsabilidad de ejecutar dicha política, implicando graves consecuencias relativas a su legitimación para el cumplimiento de una tarea cuya naturaleza demanda la intervención de organismos públicos sujetos a controles constitucionales.

De un modo general, las funciones de la Administración se ejecutan desde distintos organismos jerárquica y territorialmente ordenados. A través de los mismos se desarrollan las políticas públicas mediante la realización de funciones ejecutivas de carácter administrativo. Los Organismos públicos, según la Ley 6/1997 de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, "tienen por objeto la realización de actividades de ejecución o gestión tanto administrativas de fomento o prestación, como de contenido económico reservadas a la Administración General del Estado; dependen de ésta y se adscriben, directamente o a través de otro Organismo público, al Ministerio competente por razón de la materia, a través del órgano que en cada caso se determine"[82].

Tal denominación genérica concentra a todas las Entidades de Derecho Público, tanto dependientes como vinculadas a la Administración, entre las que se distinguen los Organismos Autónomos y las Entidades Públicas Empresariales. Éstas últimas realizan actividades de prestación de servicios o producción de bienes susceptibles de contraprestación económica, gracias a la delegación de determinadas potestades administrativas. La estructura del Estado de Derecho en España, condiciona la actividad desarrollada por la Administración, sujetándola a principios constitucionales básicos tales como la libertad y la igualdad de la persona. De este modo tanto Organismos Autónomos como Entidades Públicas Empresariales deben, igualmente, efectuar sus tareas en consonancia con tales principios.

La atribución de facultades al sindicato, tales como la representatividad legal empresarial, y la imposición de obligaciones, tales como la referida a la actuación eficaz en

[82]Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. Título I. Disposiciones Generales. Capítulo I. Principios de organización, funcionamiento y relaciones con los ciudadanos. Art. 2. Personalidad jurídica y competencia. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/15/pdfs/A11755-11773.pdf en fecha 14-12-2009

orden a garantizar el retorno de los trabajadores a su país de origen, lo transforma en un tipo especial de instrumento al servicio del Estado. Tal otorgamiento de potestad ejecutiva genera un problema relativo a transparencia y legalidad en la atribución de funciones públicas por parte del Estado, pues supone la delegación de función pública a una entidad no calificada como Organismo Público. En consecuencia, se establece un sistema útil a la provisión de garantías de seguridad en la ejecución de la política reguladora de flujos migratorios laborales, no sujeto a normativas concretas y formales de actuación, ni a control o fiscalización por parte de ningún organismo administrativo. La asignación de función pública nos lleva a considerar al sindicato como un agente del estado por el que se trata de dar alcance al interés trascendental del bien común que el gobierno se propone. La protección del sector agropecuario, garantizando salarios de miseria; del mercado nacional de mano de obra, asegurando la preferencia nacional en la contratación; y del orden público, eliminando la presencia de extranjeros pobres del espacio público; son algunos de los objetivos propuestos hacia la conquista de ese bien fundamental.

Noción estrecha de bien común que guía la acción del Estado a través el otorgamiento de dicha función pública al sindicato. Por ella, se desvirtúa la razón existencial y la lógica de funcionamiento de la Administración pública, cuyos principios deben orientarse hacia la efectividad de los derechos de los ciudadanos, extranjeros en este caso. Éstos van a verse gravemente afectados a través de la implementación del sistema en sus distintas fases de desarrollo: reclutamiento, movilización, concentración y suministro. No obstante, ese no va a ser el único problema derivado del otorgamiento de función pública al sindicato para el desarrollo de actividades sin sujeción alguna a control constitucional. Tras la limitación del ejercicio de determinados derechos, en detrimento de la libertad de los sujetos, el deterioro del modelo de Estado social y democrático de Derecho es inminente.

A cambio del ejercicio de esta función pública, el sindicato recibe subsidios para el desarrollo de su negocio a través de subvenciones, específicamente creadas a tal efecto. Las bases que regulan la concesión de las mismas se establecen mediante la instrucción de la Orden TAS/1763/2007, de 11 de junio[83]. Por ellas, el Estado trata de estimular el

[83]Orden TAS/1763/2007/, de 11 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios laborales de los trabajadores migrantes y su inserción sociolaboral. Consultada en http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/16/pdfs/A26354-26357.pdf en fecha 27-11-2009

cumplimiento de aquellos compromisos adquiridos, a través de la suscripción del Convenio de Colaboración para la ordenación de los flujos migratorios, por parte de las organizaciones empresariales. De este modo, las actividades que realiza el sindicato en el desarrollo de su negocio se convierten en objeto de subvención. Queda consolidado así el estatus del sindicato como ejecutor principal de la política de ordenación de flujos por parte del Estado. Su función pública, en adelante, va a estar sujeta a subsidio, tal y como se expresa en el texto de la Orden referida: "Para poder desarrollar adecuadamente las funciones atribuidas y contribuir a la adecuada ordenación de los flujos migratorios laborales, se ha considerado un buen instrumento la concesión de ayudas y subvenciones"[84].

Las actividades a subvencionarse vienen especificadas en los textos de las resoluciones de concesión dictadas a tenor de lo dispuesto en la Orden TAS/1763/2007. Así, la Resolución de 26 de mayo de 2009 establece la concesión de subvenciones a la realización de acciones referidas a "*Procesos de selección de los trabajadores extranjeros no residentes en España*", "*Organización y coordinación de los desplazamientos y contrataciones de los trabajadores*", "*Desplazamientos colectivos de los trabajadores*" y "*Asesoramiento e información sociolaboral*"[85]. De éstas, las que revisten interés para el análisis son las tres primeras puesto que se encuentran provistas de subvenciones a otorgarse sólo en la medida que organizaciones empresariales, como Unió de Pagesos, las implementen. Ellas son, de hecho, sus destinatarios naturales.

Repasemos el contenido de tales actuaciones. La primera es la relativa a participación en procesos de selección para la contratación de extranjeros en sus países de origen destinados a la realización de trabajos de temporada o campaña, a través de ofertas genéricas. En ese caso, la Resolución prevé la subvención de gastos para asistir a los procesos selectivos, calculada en razón del número de trabajadores seleccionados no pudiendo superar la cantidad de 50 euros por trabajador, ni tres mil euros por proceso

---

[84]Orden TAS/1763/2007/, de 11 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios laborales de los trabajadores migrantes y su inserción sociolaboral. Consultada en http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/16/pdfs/A26354-26357.pdf en fecha 27-11-2009

[85]Resolución de 26 de mayo de 2009, de la Dirección General de Inmigración, por la que se convocan subvenciones públicas para procesos de selección de los trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España que tengan por objeto su posterior contratación en sus países de origen para la realización de actividades de temporada o campaña; organización y coordinación de los desplazamientos colectivos de los

selectivo. La siguiente es aquella referida a gestión de ofertas de empleo de carácter temporal en actividades de temporada o campaña, coordinación del proceso de contratación y organización de viajes. Para éstas se prevé la dotación de una ayuda tendente a sufragar gastos de personal, no pudiendo superar la cuantía de 60 euros por trabajador contratado. Con los desplazamientos que realizan los trabajadores contratados en diversas campañas, necesarios para la concatenación de las mismas, sucede lo mismo. Son objeto de subvención siempre que su organización y gestión la realicen organizaciones empresariales. Para ello, deben efectuarse en grupos de diez trabajadores mediante compañías de transporte colectivo legalmente autorizadas, no pudiendo superar el monto de la subvención los 50 euros por trabajador, ni los cuatro mil euros por desplazamiento. Si bien es cierto que también pueden ser beneficiarios de las mismas agrupaciones de empresarios y cooperativas, indiscutible es la primacía que han obtenido las organizaciones empresariales en el desarrollo de tales actividades. Esto se debe al enorme volumen de demandas que aglutina el sindicato de aquellos empresarios agrícolas cuyo acceso a la única vía legalmente establecida para la contratación de mano de obra extranjera tienen vetado.

El Estado termina retribuyendo de forma indirecta al sindicato por la prestación de un servicio[86], asimilándose, en su función, a una Entidad Pública Empresarial. Función pública destinada, en su caso, a la ejecución de la política de gestión de flujos migratorios laborales. El sindicato, de este modo, ocupa una posición hegemónica respecto del resto de agentes involucrados en el desarrollo del sistema. El Estado, en su rol cibernético, es el que va asignando tales posiciones, otorgando poderes a cada uno de ellos, regulando las relaciones que establecerán entre sí, en fin, orientando todas las variables hacia la consecución de sus objetivos. A empresarios agrícolas y trabajadores sólo les va a ser permitida la aceptación a las condiciones que se les ofrezcan. De manera que los empresarios, para poder acceder a la mano de obra, van a tener que asumir el proceso de reclutamiento, importación, concentración y suministro, con el coste económico que supone; y los trabajadores, que deseen ser contratados, deberán someterse a la voluntad del sindicato que en adelante será el responsable de gestionar sus vidas. Representación legal

---

mismos, y actuaciones tendentes a su asesoramiento e información sociolaboral. Consultada en http://www.boe.es/boe/dias/2009/06/04/pdfs/BOE-A-2009-9309.pdf en fecha 27-11-2009

[86] En el segundo trimestre de 2009, según publicación en Resolución de 23 de julio de 2009 de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, al sindicato agrario Unió de Pagesos de Catalunya le fue concedida, con arreglo a las bases reguladoras contenidas en la Orden TAS/1763/2007, una subvención cuya cantidad asciende a 138.960 Euros.

empresarial y función pública tienen, para estos dos agentes, un efecto constrictor sobre sus capacidades que, en situación de normalidad, vendrían definidas por sus legítimos derechos a contratar por ellos mismos.

Por otro lado, tal función pública va a determinar la sujeción del trabajador al sindicato, y por ende al Estado, necesaria para la consecución de sus objetivos: el mantenimiento del negocio de suministro de mano de obra y el combate contra la inmigración ilegal.

3.- OPERACIÓN CONTRACTUAL.

Luego de instalada esta primera relación genética, el sistema sigue su proceso de desarrollo a medida que el resto de agentes involucrados se vinculan entre sí.

Como ya expusimos anteriormente, el establecimiento de la relación del Estado con el sindicato agrícola, va a suponer una merma en la capacidad de acción del resto de agentes. Esto debido a su función normativa por la que el sistema configura su estructura. Así, el modo en que éstos van a relacionarse correlaciona positivamente con los procedimientos diseñados por aquellos agentes con mayor dominio en la construcción de la misma. En su base se ubican los ejecutores materiales del sistema. La actividad que desarrollan dota al mismo de realidad y lo traslada del mundo de las ideas a aquél de la existencia, en el que los efectos que produzca tendrán un reflejo manifiesto. En este proceso de ejecución cada uno de los agentes revela tener un grado distinto de poder que determina una forma específica de relacionarse, orientada a la consecución de sus objetivos particulares. De todos ellos, es el sindicato el que dispone las reglas a seguir por el resto de implicados. Esto es así, debido a la integración de las organizaciones empresariales en el plan estatal ordenador de los flujos migratorios. En este contexto, trabajadores y empresarios se encuentran abocados a tomar una dirección que si bien propicia el logro de algunos de sus objetivos, lo cierto es que termina limitando el libre desarrollo de sus actos.

Podemos concretar un poco más la estructura de este sistema haciendo referencia a su tridimensionalidad. A través de su alto dimensional verificamos la existencia de dos niveles, uno que llamaremos superestructura y otro, denominado infraestructura. La superestructura resulta de la compleja producción pública de textos legislativos, que concreta su marco normativo, y el desarrollo privado de relaciones jurídicas, por el que el

resto de la pirámide se configura. La infraestructura es la base material del sistema por la que el mismo se ejecuta: el alojamiento. Así, en la cúspide de esta pirámide triangular situamos al Estado, configurador del marco normativo, y en la base a los tres agentes ejecutores vinculados a través de relaciones jurídicas de distinta índole.

La aplicación del sistema depende del sindicato, como ya dijimos, por ser el agente ejecutor con mayor interés en su desarrollo. Por él se inicia el despliegue de un conjunto de relaciones establecidas mediante actos jurídicos privados, algunos aparentemente contractuales, que determinarán las obligaciones de los agentes por ellos vinculados. Al mismo lo denominamos operación contractual, cuyo objetivo fundamental es la materialización del reclutamiento, la movilización, la concentración y el suministro de mano de obra. La comprensión del modo en que la infraestructura se proyecta y la forma en que los agentes implicados se relacionan, depende del estudio de esta operación contractual. Iniciamos su descripción señalando las relaciones que la componen por orden cronológico de establecimiento.

3.1.- UNIÓ DE PAGESOS/EMPRESARIOS AGRÍCOLAS.

El vínculo entre sindicato y empresarios agrícolas tiene su origen en los problemas que suscita la contratación de trabajadores. Iniciándose el período de recolección, en el que aumenta la necesidad de mano de obra, los empresarios agrícolas deben resolver el dilema de la contratación concretando, entre otras cosas, el tipo de trabajador a emplear. La decisión que toma el empresario agrícola sobre el respecto, va a venir determinada por múltiples variables, tales como el precio de la mano de obra, la cantidad de trabajadores disponibles, el grueso de la producción que debe ser recolectada, etc. Sin embargo, de aquellas, las que generan mayor inquietud en el empresario se relacionan con la restricción legal del empleo de mano de obra extranjera no regularizada y el abandono del trabajo, que efectúan tanto trabajadores en situación irregular como trabajadores regularizados[87].

El escenario que encuentra un empresario agrícola al inicio de la campaña es uno muy singular, caracterizado por la presencia de extranjeros, que deambulan las calles de los pueblos en busca de trabajo, así como de inspectores que inhiben la práctica de la contratación de irregulares. Frente al mismo debe resolver, conforme a las dificultades más apremiantes, qué tipo de trabajador elige contratar. Generalmente, las experiencias vividas por él, como por otros empresarios vecinos, tendrá un peso no menor en la elaboración de una estrategia conveniente a sus necesidades. Así, por ejemplo, las noticias referidas a sanciones impuestas a empresarios que contratan extranjeros no regularizados, suelen ser

[87] En términos similares Vanegas García y Reigada Olaizala expresan el mismo interés de los empresarios agrícolas por este tipo de contratación: “La posibilidad de cubrir el volumen de fuerza de trabajo que requiere este tipo de agriculturas intensivas y planificar con suficiente antelación las temporadas son las ventajas principales que los empresarios agrícolas encuentran en estos programas, sin los cuales hoy día sería inviable el sostenimiento y rentabilidad de las agriculturas canadiense y onubense. Junto al problema de la falta de mano de obra nacional, que rechaza un trabajo como el del campo -duro, mal remunerado, inestable y poco valorado socialmente- optando por buscar salida en otros sectores laborales, se deben considerar otros factores que han influido de manera decisiva en la apuesta por la contratación de mano de obra migrante a través de estos programas, entre ellos destacar la flexibilidad y disponibilidad que ésta ofrece para adaptarse a la inestabilidad y eventualidad propias del trabajo agrícola, así como la menor organización sindical y capacidad reivindicativa en comparación con la fuerza de trabajo nacional. A diferencia de la contratación en destino de trabajadores nacionales o incluso migrantes que llegan a trabajar al campo por vías distintas a los canales abiertos a través de estos acuerdos binacionales, los principios y condiciones contemplados en los programas que aquí nos ocupan ofrecen una garantía a los empresarios que no hallaban en los modos anteriores de gestión de la mano de obra, garantía que se da en diferentes niveles: de un lado, en la medida en que este sistema permite al empresario ajustar el perfil y el número de la mano de obra necesaria para las distintas etapas de trabajo; de otro, porque tanto las circunstancias de partida en sus países de origen como las condiciones que establece el contrato (restringido a un ámbito geográfico, sector y duración) sitúa a la fuerza de trabajo en una posición frágil sujeta a las exigencias de la patronal y el gobierno” (Vanegas García y Reigada Olaizala, 2010:162).

relevantes, a efectos de decidir seguir empleando o no este tipo de mano de obra, pero no determinantes.

Yo creo que el problema, a lo mejor, es que se les debe presentar mucha gente sin papeles. Supongo que ya, con todas las cosas que han pasado, están acojonados y prefieren que sea lo más legal posible (Elena Martínez, Servei de Contractació de Treballadors).

Otro factor que incide en la elección de trabajadores, es la táctica desarrollada por los empresarios mediante la cual se entregan información relativa al aumento de posibilidades de inspección. Mediante esta comunicación los empresarios saben si algún vecino recibió la visita de inspectores, lo que les ayuda a sortear sanciones. Nos cuenta como esto sucede un empresario de Aitona:

Yo sé cuando pasan los inspectores, no porque tengas a alguien dentro que te lo diga, sino porque cuando pasan es una cosa que ¡¡corre!! ¡¡Chico, es que!!! Pero bueno, a mí me llamó un compañero, que aquí han venido unos inspectores, que ¡al tanto! (Jesus Camps, Empresario agrícola de Aitona).

En la medida que un agricultor se sienta protegido de las inspecciones, gracias a la solidaridad de sus vecinos, seguirá contratando a extranjeros no regularizados, a pesar de no resultar ser una táctica infalible.

El recurso a la gestoría del pueblo tampoco provee una seguridad completa. En general, el empresario emplea estos servicios cuando pretende contratar a extranjeros regularizados, sin embargo no siempre es garantía de contratación en los términos que establece la ley. Situaciones, como la que narra Jesus Camps, certifican la existencia de casos que ponen en evidencia la seguridad que otorgan este tipo de servicios:

Yo, mira, hace poco tenía un trabajador. Iba con los papeles de otro, y bueno, se me ocurrió preguntarle por el pasaporte y me dijo que el pasaporte lo tenía en Murcia. Y dije, ¡uy! Claro, tu puedes tener la documentación y el permiso de trabajo en un... pero, a ver, tienen que coincidir con el pasaporte. Normalmente el pasaporte es suyo, ellos no lo tienen falsificado (...) *Le digo, escucha, ve a la gestoría que me han llamado, que pases, que no sé qué te quieren decir. Y sí, fue y no eran suyos* [los papeles]. (...) *No es muy frecuente, pero a mí me pasó, y les dije, ¿qué?, ¿qué pasa? ¡Oh! ¡Es que nosotros no somos policías! ¡Pero si me enganchan lo pagaré yo!* (Jesus Camps, Empresario agrícola de Aitona).

Sin embargo, de todos aquellos inconvenientes, el abandono del trabajo suele ser el más determinante en la elección del trabajador a contratar. Sobre el mismo, Jesus Camps señala:

Es un tiempo en el que necesitas mucha gente, o la gente indispensable para recoger la fruta, porque si no es imposible. Y claro, ellos si quieren quedarse se quedan y cuando no les parece bien, se marchan. Tú tienes un contrato con ellos, pero ellos en el momento que quieren lo rompen. Y claro, entonces dices, ¿y ahora qué? (Jesus Camps, Empresario agrícola de Aitona).

Este problema suele suscitarse a medida que los trabajadores, que generalmente emplea este tipo de empresario, encuentran trabajos mejor remunerados o acompañados de una mejora en las condiciones de trabajo o alojamiento. Comúnmente, el empresario agrícola, al que nos referimos, hace uso de la mano de obra extranjera en situación irregular, debido a la posibilidad de explotación laboral que le otorga la precariedad jurídica en la que estas personas se encuentran sumidas, o de aquella ya regularizada aunque limitada al ejercicio de una actividad determinada, en un ámbito geográfico específico. Esta situación es fruto de dos hechos. Por un lado, la extrema laboralización del extranjero, proceso por el cual Estado, a través de las legislaciones en materia de extranjería, condiciona el disfrute de derechos a la obtención de un trabajo. Y por otro, la aplicación de sanciones de expulsión, determinadas para aquellos extranjeros que incumplan la obligación de proveerse de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena[88]. De esto se deriva que a estas personas sólo les sea permitido deambular en busca de trabajos que les aseguren su supervivencia, en caso de no contar con la autorización, o, teniéndola, entregarse a cualquier clase de vejación con tal de conseguir el contrato que les asegure la renovación de la misma.

Sin embargo, su empleo conlleva un problema derivado del ejercicio de ciertas libertades que todavía no han sido totalmente aniquiladas, tales como la libertad ambulatoria y de renuncia del trabajo. En tal situación, el empresariado agrícola dispone de

[88]Véase RD 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Capítulo II Residencia temporal y trabajo. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2005/01/07/pdfs/A00485-00539.pdf en fecha 24-11-2009

dos alternativas posibles a la contratación de mano de obra. Una, la contratación de extranjeros, desafiando una probable inspección de trabajo, así como la aplicación de sanciones, y enfrentando la posibilidad del abandono del trabajo. Dos, recurrir a los servicios ofrecidos por el sindicato a través de su Servei de Contractació de Treballadors.

La amenaza de castigo derivada de la realización de un acto fuera del derecho y el riesgo que entraña la renuncia del trabajador para la culminación exitosa de la campaña suponen un dilema al empresario, que termina resolviendo a través del consumo del servicio de contratación en origen. En estas condiciones dilemáticas, las opciones se contraen dejando al descubierto la verdadera naturaleza monopolística del servicio ofertado y la propiedad armónica de la relación que se establece a través del mismo. Esto es así, puesto que el servicio que entrega el sindicato representa la única forma económica y jurídicamente viable de proveerse de mano de obra. Económicamente, ya que el costo del servicio es inferior a aquél que tendría que soportar el empresario para aumentar el número de trabajadores disponibles, aumentando el precio por hora y otorgando mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo. Jurídicamente, dado que el servicio pasa a conformarse como el único procedimiento legal para la contratación de extranjeros que suponga un riesgo menor de abandono. En consecuencia, el monopolio asumido por el sindicato termina armonizando sus intereses con los de aquellos empresarios con mayor poder de permanencia en el mercado y, por lo tanto, con mayores posibilidades de resistir los inconvenientes a la contratación de trabajadores. Tales intereses se resumen en la adquisición de mano de obra cuya situación jurídica se encuentre debidamente regularizada y que no represente riesgo de abandono del trabajo, por un lado; y por otro, la prestación de un servicio en régimen de monopolio. Luego, si un empresario pretende disponer permanentemente de trabajadores durante toda la campaña, lo más probable es que se decida por la contratación de un sujeto cuya libertad de renuncia se encuentre más constreñida.

De alguna manera, prefieren tener gente de fuera porque así se aseguran tener gente en plantilla durante toda la campaña (Sílvia Hereu, Pagesos Solidaris).

Están aquí y sabes que los tendrás, o sea que no se te irán. Es que si se te fueran, o lo que sea, te traerían otros, y tú ese puesto de trabajo lo tendrías cubierto (Jesus Camps, Empresario agrícola de Aitona).

Este tipo especial de sujeto constituye el objeto último de intercambio por el que el sindicato logra el establecimiento de un monopolio.

3.1.1.- MONOPOLIO Y FORMA CONTRACTUAL DEL SUMINISTRO.

El sindicato adquiere, de este modo, carácter de monopolista, pues asume el control del reclutamiento, movilización, concentración y suministro de trabajadores, así como de la fijación de su precio, libre de cualquier tipo de competencia que pudiera hacer disminuir su poder en el mercado del suministro de mano de obra. Joan Josep Vergé i Oms, responsable de Administración y Servicios, Área de Temporeros y Cooperación, denomina "modelo de intermediación privada en combinación con la intervención pública" (Vergé i Oms, 2003:204) a este monopolio que ostenta Unió de Pagesos gracias al Estado. Al mismo lo catalogamos como monopolio artificial. Establecido a consecuencia de los acuerdos de colaboración para la ordenación de las migraciones laborales, otorga privilegios al sindicato, por razones de interés público como la lucha contra la inmigración ilegal y la protección del sector agrícola, en detrimento del desarrollo del mercado de trabajo de libre competencia. El resultado de tales concesiones, sumado a la producción de textos normativos que terminan causando escasez de trabajadores en disposición de ser contratados, es el abandono del mercado laboral por parte de estos dos contratantes. Se instaura de este modo un nuevo modelo de mercado, cuyo bien de intercambio es la persona y no su trabajo, limitando la concurrencia a un solo oferente: el sindicato[89]. En este contexto el empresario se encuentra presionado a tomar el servicio ofrecido por el

---

[89]Tal protección estatal, brindada al sindicato, nos recuerda a las garantías otorgadas por España a Inglaterra para el establecimiento del monopolio de la trata de esclavos, a través del Tratado de Utrecht en 1713. De un modo similar el sindicato disfruta de ventajas comerciales transformándose de este modo en una organización cercana en sus actividades y funcionamiento a aquellas compañías comerciales que operaban en el comercio internacional durante toda la época del llamado mercantilismo. Así como España procuró privilegios comerciales a la Compañía del Mar del Sur inglesa durante los siguientes treinta años a la firma del tratado de paz, mediante el tratado de Asiento de Negros, el Estado hoy otorga apoyo a una actividad cuyas consecuencias resultan fatales para las personas objeto de transacción.
Más información sobre Asiento de Negros en Navarro García (1989).

sindicato. Esta decisión terminará transformándolo de oferente de trabajo a consumidor de un servicio, cuya voluntad se encuentra limitada. Sucede así puesto que su libertad de elección ha sido restringida por el Estado.

Entre los cálculos que el sindicato realiza para el desarrollo del monopolio se encuentran aquellos relativos al volumen de la demanda efectiva de trabajadores, que constituirá la demanda de empresarios del servicio, y los correspondientes a costos de operación. Los mismos facilitan la previsión del número de trabajadores que deben ser importados y el precio al que el servicio será ofertado. Esta fase de desarrollo reviste una importancia vital puesto que el sindicato debe llevar a cabo la importación de trabajadores de forma planificada en relación tanto al número de demandantes del servicio, como a las distintas campañas que se irán concatenando. Con ese objetivo, el Servei de Contractació de Treballadors se dispone a la planificación del proceso de importación y suministro de su producto estrella. La figura del comercial le resulta indispensable a estos efectos. Éste es el encargado de entregar la información al empresario sobre el servicio, de instruirlo acerca del modo en que el sistema de contratación funciona, con el fin de prevenirlos de la contratación de ilegales y, así, atraer clientes. Cada uno de ellos trabaja en una zona geográfica determinada y su éxito depende de la mayor cantidad de demanda que logre captar.

*Los comerciales (...) van al payés y le preguntan si quieren trabajadores, cuantos necesita, cuando los necesita (...) No viene el payés, en principio va el comercial hasta el payés (...) supongo que es [su] trabajo, conseguir el payés (*Elena Martínez, Servei de Contractació de Treballadors).

Denominado por Andreu Peix como "recogida de necesidades de los agricultores"[90], este proceso proporciona al sindicato una guía para la ejecución de las siguientes fases, de reclutamiento, movilización, concentración y suministro. De este modo, el Servei de Contractació de Treballadors ejecuta el Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada. Así, lo explica Vergé i Oms: "Su labor consiste en recoger todas las necesidades de mano de obra de los agricultores y proporcionarla en el tiempo y en las

[90] "*Al llarg de l'hivern el Servei de Contractació de Treballadors prepara la demanda de treballadors que hi haurà durant la campanya d'estiu i de tardor. Recull totes les necessitats dels pagesos i les cooperatives, i fa un calendari de les diferents necessitats de cadascú"* (Peix i Massip 2003).

zonas en donde se requiere" (Vergé i Oms, 2003:204). Tal definición de las funciones del Servei de Contractació, corresponde perfectamente con lo que se expone y acuerda a través del convenio. Repasando su contenido hallamos estas coincidencias: "Establecer un marco que favorezca el análisis y la planificación de trabajadores necesarios, la localización de la mano de obra, la ordenación y la correcta incorporación al trabajo (...) con el fin de asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios laborales, interiores y exteriores, en el sector agrario, de manera que se disponga, en cada momento y lugar de los trabajadores necesarios"[91]. Se evidencia así la función ejecutiva del sindicato respecto a la política estatal de flujos migratorios, en la forma que señala el convenio. Todas las actuaciones dirigidas a la planificación de la importación y suministro de mano de obra que desarrolla el sindicato están en consonancia con lo allí pactado. De aquellas, las más relevantes son el análisis del número de demandantes, elaborado por los comerciales, y el posterior suministro, por el que efectivamente se ordena dicho flujo. Ellas determinan la motricidad del sistema generando la entrega precisa de información y el movimiento idóneo de trabajadores disponibles.

El Servei de Contractació también es el encargado de configurar los itinerarios laborales por los que se planifica la distribución de los trabajadores, previendo las demandas, su almacenamiento y distribución hasta el cliente. De este modo se organizan cadenas logísticas por las que se optimiza el flujo desde los lugares de almacenamiento, es decir, los alojamientos. El sindicato logra de este modo la entrega "*en el tiempo y en las zonas en las que se requiere*" (Vergé i Oms, 2003:204). Dicho de otro modo, logra establecer un modelo de reparto *just in time* que le permite minimizar el costo de su negocio, reduciendo el tamaño de sus existencias en almacén y los intervalos de tiempo muerto en el proceso de distribución. Por ello, el análisis que efectúan los comerciales es tan importante, a través del mismo es posible controlar la distribución de trabajadores, dependiendo de la demanda efectuada por el empresario, y el costo de su importación y suministro. El importe de los costos de operación es calculado en relación a los gastos que se producen en el desarrollo de todas las actividades necesarias para su realización. La finalidad de tal cálculo refiere a la determinación del precio del servicio y al control de la

[91]Véase Convenio para la Ordenación, Coordinación e Integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada del año 2006. Consultado en http.//www.ugt.es/fta/migraciones/190706ConvFlujosMigratorios.pdf en fecha 24-11-2009

gestión del mismo. Tratándose de una operación destinada a la importación calificamos a tales costos como costos de distribución.

El proceso, que culmina en el suministro de trabajadores, produce unos gastos al sindicato, generalmente, relacionados con la captación de clientes, la planificación de la movilización, la tramitación de las autorizaciones y visados, y la gestión de la selección, movilización, traslado, almacenamiento y reparto. En relación a los mismos, el sindicato realiza el cálculo del costo que supone el reclutamiento y el suministro de los trabajadores, y sobre el mismo establece el precio unitario. Éste no puede ser menor que el costo de la operación, de lo contrario sus actividades no representarían un negocio. Así, el sindicato, como "formador de precios", fija el precio por trabajador con independencia de otros mercados de suministro de trabajadores, tornando el empresario agrícola en cautivo del sistema.

Nosotros no te vendemos un colombiano o un rumano, o no te traemos un colombiano o un rumano, o un marroquí o un boliviano, no. Nosotros te traemos un trabajador. ¿Tú qué quieres? Quieres un trabajador que venga a recolectar, ¡vale! Nosotros te lo traeremos, el precio es este y punto. (...) *Tú tienes un trabajador, y un trabajador cuesta tanto y punto* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

En estas condiciones, queda en duda la supuesta acción protectora del sindicato sobre el conjunto de agricultores catalanes, pues permanecen a merced de una eventual alza del precio, habiéndose erradicado la posibilidad de competencia. Para el año 2005 el precio unitario por trabajador era 68 euros mensuales. Este valor está sujeto a descuentos acumulables en razón del mayor número de meses que el empresario agrícola solicita el trabajador. Así, si un empresario demanda un trabajador durante más meses que otro, obtendrá un descuento superior.

Hoy [el precio] *es de 68 euros, el segundo mes cobramos 68 euros, el tercer mes le cobramos esto menos el 5%, al otro menos el 10%, quiero decir, vamos bajando. Ya ves que esto ¡es ridículo! Lo que pasa es que como que vamos cobrando cada mes, cada mes vamos... vamos cobrando algo* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Vuelve a quedar en entredicho la supuesta protección que brinda el sindicato al agricultor, pues aquel que solicita más meses un trabajador se beneficiará más del sistema de descuentos que otro que, simplemente, necesita un trabajador por menos tiempo. Los empresarios con menor volumen de tierra, probablemente con menor necesidad de trabajadores durante largo tiempo, quedan, bajo este régimen, excluidos de la entrega de esta cortesía.

Sobre el valor mensual, además, se asignan otros descuentos con el objetivo de promover la demanda. Aplicables sobre el consumo de otros servicios que proporciona el sindicato, terminan definiendo su política de marketing.

También se hacen descuentos si uno es afiliado a Unió de Pagesos. Un afiliado de Unió de Pagesos tiene un 15% de descuento, si se hace todo lo laboral [servicio de gestoría] *a través de Agroxarxa, tiene un 25% de descuento, y si hace el seguro agrario con nosotros tiene un 25% de descuento* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

En razón de estos descuentos el sindicato se asegura el consumo de los servicios agrícolas que ofrece, supuestamente, en un mercado de libre competencia. De este modo, termina disfrutando de ventajas sobre el resto de empresas del mercado, tales como gestorías o aseguradoras, a la hora de entregar servicios. El monopolio que goza sobre la importación de mano de obra extranjera termina deformando tal mercado, pues la gran mayoría de empresarios que contrata trabajadores a través del sindicato acaba consumiendo, como mínimo, sus servicios de gestoría.

Hay mucha gente que lo hace con nosotros [contratación de servicio de gestoría], *pero piensa que las empresas tienen sus gestorías propias, algunas. O sea, los payeses sí, pero las empresas no* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

El sindicato, sin embargo, prefiere describir el servicio que realiza con otros términos que oscurecen la realidad del negocio, eliminando así cualquier posibilidad de crítica que haga analogía del mismo con otros dedicados a trata de personas con fines de explotación. Es por ello que sus interlocutores utilizan frecuentemente el concepto de prestación de un servicio, consistente en la selección del trabajador y su seguimiento,

eludiendo expresiones que confirmen la realidad de la movilización y la puesta a disposición.

Nosotros al payés, en concepto de selección y seguimiento, tenemos un precio, le cobramos un precio, el precio de la primera selección y seguimiento (...) *O sea, estamos cobrando esto, selección y seguimiento, que seguimiento es ir a los alojamientos, hacer la intermediación laboral... todos los líos, si una persona se hace daño la llevamos al médico* (...), *o quiero enviar remesas al país* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Lo que esta estrategia de cobro produciría, de ser efectivamente cierta, es la multiplicación de la ganancia por concepto de selección, puesto que cada empresario, que contratase con el sindicato el suministro de trabajadores, pagaría por tal concepto a pesar de haberse efectuado una sola selección por trabajador. De este modo, si el sindicato hiciera pagar por la selección de un trabajador a un empresario, cuando otros ya pagaron por la misma, lejos de significar una ventaja a los empresarios, constituiría un beneficio para el sindicato. Sin embargo, más allá de éstos conceptos, la realidad de los acontecimientos manifiesta que por tal servicio no se ofrece una selección o un seguimiento, sino un trabajador sujeto al sindicato, previamente reclutamiento para su posterior suministro.

Otro de los ítems que representan un gasto al empresario, aparte del cobro mensual por el suministro de trabajadores, es el costo que supone su movilización. La ley, en este sentido, le obliga a pagar como mínimo el costo del primero de los viajes que hacen posible su llegada a España y su posterior regreso al país de origen. La acción del sindicato en este punto sirve a la tramitación de los billetes de transporte, aéreo o terrestre, así como al cálculo del precio prorrateado, en relación al tiempo de uso del trabajador, entre todos los empresarios agrícolas. Para ello, organizan los viajes en relación a la concatenación de campañas. La necesidad de trabajadores irá aumentando a medida que nuevas campañas den inicio, por ello su movilización debe ser constante. La confección de un plan de movilización posibilita que la misma sea ordenada, eliminando cualquier posibilidad de generación de excedente de mano de obra, y que, a su vez, permita optimizar el costo de los posteriores traslados de los trabajadores desde el aeropuerto o estación de autobuses, a los alojamientos. Josep Barceló nos informa sobre el respecto

Y organizamos los vuelos, si puede ser cada treinta, cuarenta, cincuenta personas, para hacer un autocar entero, para optimizar recursos, ¡vale! Es lo que hacemos (Josep Barceló, Servei Contractació de Treballados).

La concatenación de campañas sirve al propósito de la rentabilización de la operación de importación de mano de obra, y por ende de todo el sistema. Esta estrategia de encadenamiento produce una economía de escala por la cual el costo individual del billete disminuye, debido al aumento de empresarios que solicitan trabajadores. De este modo, más de un empresario goza de un solo trabajador, compartiendo los gastos que su movilización supone.

Tratamos de empalmar, por ejemplo, tú me pides un colombiano desde el uno del seis, al treinta del ocho, y yo pido un colombiano del uno del nueve, por ejemplo, al treinta del doce, pues ya está, lo tengo cubierto (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

La supresión del inconveniente derivado del alto precio de los billetes, vuelve muy atractivo este método que, igualmente, sirve al propósito de la disminución del volumen de extranjeros que ingresan a España, aumentándose, por otro lado, las posibilidades de control del flujo migratorio laboral. La cantidad que cada empresario debe pagar en concepto de billete se calcula en razón del tiempo que cada uno ellos disponen de un trabajador. Siendo el sindicato el que efectúa el planeamiento de la concatenación y el prorrateo del costo, a él le corresponde informar a los empresarios de la parte que deberán pagar del precio del billete, y del modo en que deben realizar el pago.

Nosotros tenemos que prever cuanto tiempo se quedará uno [un trabajador con un determinado empresario] *y cuanto tiempo se quedará otro porque el billete se tiene que pagar antes de venir, aunque la agencia... hay payeses que lo pagan cuando hace dos meses que lo han tenido* [al trabajador], *porque la agencia envía las facturas cuando las envía. Pero nosotros a la agencia sí que le tenemos que decir, esto cóbraselo a éste, esto cóbraselo a éste otro... y la agencia le cobra lo que nosotros le decimos, en función de las ofertas que tenemos, ¿vale?* (...) *Los billetes los cobra directamente la compañía, la agencia de viajes, ¿a quién? A los payeses y a las empresas. ¿De qué manera? Si, por ejemplo, viene este trabajador, que va con este payés durante dos meses, nosotros*

le decimos a la agencia, a este le tienes que cobrar dos partes, y a este otro le tienes que cobrar tres partes (...) *La agencia de viajes envía la factura a este payés y le dice, me tienes que dar doscientos euros del trabajador que tendrás, y a este otro, me tienes que dar trescientos euros por el trabajador, y ya está* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Finalmente, el vínculo entre sindicato y empresarios agrícolas se consolida con la firma de un contrato de carácter mercantil, por el que se formaliza el suministro de los trabajadores. Tal carácter viene dado por el acto principal de comercio que desarrolla el sindicado, caracterizado por el suministro y el ánimo de lucro. A través de este contrato se acuerdan los términos en los que la provisión de trabajadores va a realizarse, relativos a cantidad de trabajadores suministrados, duración y precio del suministro. El contexto monopolístico, en el que se efectúa el suministro, termina definiendo determinadas cualidades de este contrato, especialmente su forma, semejante a la de los contratos de adhesión. Éstos se caracterizan por la unilateralidad en la determinación de los contenidos, lo que produce la negación de cualquier proceso de negociación de cláusulas y, en consecuencia, la exclusión de uno de los contratantes de tal proceso. Parece existir una tendencia que vincula los monopolios y los contratos de adhesión, por lo que en este caso no es extraño que tal contrato manifieste similar peculiaridad. Formando parte contratante el sindicato, y siendo que goza de facultades administrativas en cuanto a ejecutor de la política de flujos, al empresario agrícola sólo le queda aceptar las condiciones del contrato o renunciar a celebrarlo. Esto reafirma su similitud con los contratos de adhesión. Sílvia Hereu nos informa sobre el contrato y la inclusión no negociada de otros servicios adheridos al suministro:

Se firma un contrato entre la Unió de Pagesos y la empresa. Cuando el empresario, la cooperativa o el payés, quiere trabajadores (…) *están contratando un servicio en todos estos apartados, de selección… lo que sea. Y que incluye, puede incluir… ¡eh! la figura de un encargado…* (Sílvia Hereu, Pagesos Solidaris).

Junto al otorgamiento de facultades, el Estado impone determinadas obligaciones que configuran el marco en el que tal política debe efectuarse. De aquellas las más relevantes a efectos de ejecución de la misma son las relativas a provisión de alojamiento, organización de viajes y garantía de actividad laboral continuada al trabajador. Éstas

definen en gran medida las disposiciones del contrato de suministro. En consecuencia, tal contrato viene establecido por lo que dicta el Estado. Es por ello que un empresario no puede contratar con el sindicato simplemente la selección de trabajadores en origen, por ejemplo, sino que se encuentra obligado a aceptar la contratación de otro tipo de "servicios". La denominación que hace Josep Barceló de los mismos como "*paquete*", indica que el empresario se encuentra obligado a consumirlos si es que desea que contratar trabajadores. Así, a la pregunta si un empresario agrícola puede solicitar simplemente el servicio de selección, independientemente de la gestión de los viajes y el alojamiento, Sílvia Hereu responde tajantemente con un "*No, hay unos mínimos*" (Sílvia Hereu, Fundació Pagesos Solidaris).

El objetivo del Estado es ordenar el flujo, lo que significa, entre otras cosas, tener controlado el trasiego de personas que lleva a cabo el sindicato. Para ello el alojamiento y la organización de viajes cumplen una función específica, cual es la de concentrar el volumen de trabajadores de la forma más funcional posible al suministro. El logro de este objetivo se consigue eliminando la posibilidad de contratar de forma individual, como ya expusimos, a la mayor parte de empresarios que configuran el agro catalán. Sin embargo, otro tipo de obligaciones hacen posible la consecución de tal objetivo de un modo inequívoco. Así, forman parte del contrato entre sindicato y empresarios las siguientes:

- Aceptar la dotación de alojamiento por parte de determinados entes locales, principalmente ayuntamientos, en caso de no disponer de uno en las condiciones estipuladas por Convenio colectivo agropecuario[92].

- Efectuar el pago correspondiente a alquiler de plaza de alojamiento al ente local que lo disponga.

-Aceptar las medidas establecidas para la gestión del alojamiento y el modo en que éstas se ejecuten por parte del personal encargado para tales efectos.

-Aceptar el modo en que se organicen, contraten y prorrateen los viajes y su costo, y efectuar el pago que le corresponda a la compañía de transportes encargada de movilizar a

[92]Véase Art. 41 del Convenio colectivo agropecuario de Catalunya para los años 2008-2009 publicado en DOGC 5255 el 11/11/2008. En el mismo propone como condiciones de habitabilidad suficientes el suministro de agua y luz, el acceso a ventilación directa, el establecimiento de servicios de cocina e higiénicos, su localización aislada de establos, cuadras y vertederos, el revestimiento de paredes con baldosas, cal o cemento, y de los suelos con baldosas de cerámica o material sólido susceptible de limpieza. Condiciones laxas que manifiestan la tolerancia que ha desarrollado el gobierno central y autonómico, así

los trabajadores o la agencia de viajes por la cual se tramite la compra de los billetes de transporte.

- Aceptar las condiciones en las que se efectúe el suministro de trabajadores.

Tales obligaciones están en consonancia con aquellas impuestas por el Estado a los empresarios que solicitan la tramitación de un contrato de trabajo en origen, y la consecuente autorización para residir en España y trabajar por cuenta ajena en trabajos de temporada. Esto significa que el contrato de suministro que analizamos, tiene también carácter de contrato de contenido forzoso. Los mismos se caracterizan por la influencia que provocan determinadas reglamentaciones legales en el establecimiento de las obligaciones contractuales, las cuales asumen carácter imperativo. El hecho que estas obligaciones no aparezcan señaladas en el contrato de suministro, no es óbice para descartar su naturaleza de contrato de contenido forzoso.

Por todo ello, y resumiendo, diremos que el contrato que vincula a sindicato y empresarios agrícolas es un contrato de carácter mercantil, pues por el mismo se ejecutan actos de comercio caracterizados por el suministro y el ánimo de lucro, y que su naturaleza exige que lo consideremos como contrato de adhesión, pues el empresario agrícola no dispone de poder suficiente para discutir los términos del mismo, así como contrato de contenido forzoso, al asumir la normativa sobre extranjería el cometido de la imposición de obligaciones a los contratantes, por lo que termina configurando sus contenidos mínimos.

---

como la sociedad en su conjunto, hacia la situación de miseria en la que tradicionalmente han vivido y viven los trabajadores del campo.

3.2.- UNIÓ DE PAGESOS/TRABAJADORES.

Una vez concretadas las demandas de trabajadores, efectuadas por parte de los empresarios agrícolas al Servei de Contractació de Treballadors, y elaborados por el mismo los itinerarios laborales de cada uno de ellos, la tarea del sindicato se centra en la tramitación de las ofertas de empleo. Esta tramitación conducirá a la instauración de una de las relaciones más relevantes en la configuración del sistema de contratación, cual es aquella establecida entre Unió de Pagesos y trabajadores.

Tal procedimiento de tramitación se realiza en base a dos modelos de solicitud denominados de gestión de ofertas, uno destinado a ofertas de empleo de carácter estable y otro a ofertas de empleo de carácter temporal. Las segundas son las que revisten interés para el sindicato, pues por ellas se atiende la realización de actividades de temporada o campaña, por un espacio de tiempo no superior a nueves meses dentro un período de doce meses consecutivos[93]. Siendo sujetos legitimados para la presentación de estas ofertas las organizaciones empresariales, pues ostentan la representación legal empresarial, el sindicato organiza sus movimientos con el objetivo de obtener las autorizaciones de trabajo y residencia que le permitan el reclutamiento, la movilización y el suministro de trabajadores. Así, se encarga de proceder a la entrega de la documentación, exigida por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, a las Áreas o Dependencias de Trabajo e Inmigración en la provincia donde vaya a realizarse la actividad laboral. Ésta consta de:

- el certificado de los Servicios Públicos de Empleo conforme se han gestionado las ofertas con el propósito de obedecer al criterio de preferencia nacional en la contratación y asegurar así la concurrencia a su cobertura a los trabajadores residentes en España.
- el plan de campañas con indicación de la situación y duración de las mismas,
- el plan de alojamiento y manutención de los trabajadores,
- el acuerdo relativo a organización y financiación de los desplazamientos de los trabajadores desde su entrada al país hasta su retorno a sus países de origen, y,

[93]Artículo 2, Orden TIN/3498/2009, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010. Consultado en http://boe.es/boe/dias/2009/12/29/pdfs/BOE-A-2009-21053.pdf en fecha 4-1-2010

- el documento por el cual se informa de los cambios en las condiciones laborales señaladas en los distintos Convenios Colectivos a los que pudiera estar sujeto el trabajador contratado para la realización de campañas concatenadas o actividades sujetas otros convenios[94].

En adelante el órgano de tramitación -Área o Dependencia de Trabajo e Inmigración- verifica que las condiciones de las ofertas se adecúan a aquellas fijadas en los Convenios para la realización de la actividad a desarrollar por los trabajadores. Igualmente comprueba la coincidencia de las condiciones de las ofertas con aquellas tramitadas, previamente, en los Servicios Públicos de Empleo. De superarse el proceso de revisión, y ser resuelto favorablemente el expediente de tramitación, el Área o Dependencia comunica las ofertas a la Dirección General de la Inmigración, encargada de remitirlas, a través de Misión Diplomática u Oficina Consular, a la entidad dispuesta a la preselección en el país de origen. Estas entidades se designan mediante acuerdos bilaterales de mano de obra con el objetivo que los procesos de preselección se efectúen mediante criterios relativos a transparencia, no discriminación e igualdad de oportunidades. De los distintos países con los que España ha suscrito acuerdos de este tipo interesan a este estudio Colombia y Rumanía, pues en ellos es donde el sindicato ha venido realizando el reclutamiento de trabajadores. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Oficina Nacional de Reclutamiento y Colocación de Trabajadores en el Extranjero (OMFM), son los encargados de preseleccionar trabajadores en Colombia y Rumania. Ambos tienen atribuidas funciones públicas que los facultan para el desarrollo de acciones en materia de reclutamiento, tales como la realización de campañas informativas o la generación de listas de solicitantes de empleo para trabajar en España. Sin embargo, para analizar cómo se desarrolla en la realidad este proceso de reclutamiento fijaremos nuestra atención en el caso colombiano, al ser éste el país donde por primera vez se implementa el modelo de contratación en origen a través del sistema de Unió de Pagesos. Mediante esta experiencia el sistema adquiere su madurez y será por ella que se termine exportando a otros países como Rumanía.

[94] Artículo 4, Orden TIN/3498/2009. A efectos de obtener el certificado al que nos referimos, el sindicato debe presentar primeramente las ofertas en el Servicio Público de Empleo competente en razón del territorio donde vaya a desarrollarse la actividad laboral, en este caso el Servei d'Ocupació de Catalunya a través de las Oficines de Treball de la Generalitat. Igualmente si la actividad va a desarrollarse en distintas provincias, a propósito de la concatenación de campañas, se presentarán tantos certificados como provincias afectadas.

3.2.1.- EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN COLOMBIA.

Como ya expusimos en otro lugar, en 1999 se realiza una prueba piloto de contratación de trabajadores en Colombia, al amparo del Protocolo Adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas agrícolas de Empleo Temporal. En fecha tan temprana de desarrollo del modelo de contratación en origen, el sindicato se vinculó con la organización no gubernamental colombiana TierraUNA. Sin estar legalmente constituida en ese momento, sus fundadores crearon el "Programa de Temporeros Campesinos Colombianos en España", por el que seleccionaron a trabajadores colombianos respondiendo a las demandas del sindicato. Es así como fuera de todo marco institucional, a través de esta organización, se hizo efectiva la contratación de 35 trabajadores colombianos que efectuaron faenas agrícolas en la provincia de Lleida. Desde entonces TierraUNA conserva un rol protagónico en el proceso de reclutamiento de trabajadores desarrollando hasta el día de hoy actividades de preselección en doce departamentos colombianos y más de cincuenta municipios, para diversas organizaciones agrarias españolas: Unió de Pagesos de Catalunya, Unió de Mallorca, Unió de Llauradors de València y la COAG de Huelva[95]. Su directora general Sonia Amado realiza desde entonces, personalmente, procesos de selección, influyendo de manera decisiva en los mismos.

Bueno, es una historia. Como le he dicho soy taxista, y como taxista soy muy hablador. Pues, casualmente sube una señora al taxi y me pongo a hablar con ella, la recojo del aeropuerto. Ella me pregunta "¿qué tal el trabajo?", y digo, "no, ya llevo tres hora para hacer esta carrera." Que estaba muy mal el trabajo. Me pregunta con quien vivo, que soy único hijo, que con mi padre, que con mi madre. Me pregunta que cuánto me gano al día, le digo que al día me estoy ganando diez mil pesos. Y ella me dice, "¿cuánto en euros?". Tres euros diarios. Y me dice que es muy poco. Y ella llega a un hotel y me dice que si la puedo recoger para que le haga unas carreras en la ciudad [Bucaramanga Departamento de Santander] (...) *Entonces en el transcurso del día me comenta que si no querría tener otra posibilidad de trabajo. Le digo que claro, me gustaría hacerlo. Me dice que si me gustaría salir del país. Le digo "mira, que a la edad que tengo lo que más me gustaría sería salir del país, conocer otras culturas". No sé, en ese trabajo se conoce mucha gente, tiene mucho carisma, y afortunadamente me dice ella, "mira, yo vengo de Bogotá, te voy a dejar este teléfono, si te interesa me llamas". Y, "claro que me interesa, me gustaría ir". Entonces yo la llamo a Bogotá.*

Ella es una señora de una ONG que trae la gente desfavorecida, que tiene muy pocos recursos económicos, a trabajar en España. Y mira que resultó. Al mes la llamé y me dice, "si quieres ven a Bogotá y te digo lo que tienes que hacer". Me hace hacer una documentación, me hace hacer el pasaporte, sacar varios papeles, y me hace dejar la hoja de vida ahí. Porque era muy difícil, muy difícil venir aquí [España], *porque hay mucha gente que está pasando la misma necesidad y te digo, más necesidad que yo. Mucha gente está aguantando mucha hambre en ese país, pero tuve suerte también. Y dejo mi documentación y al cabo de un mes ella me llama a mi departamento. Me dice, "Ernesto, pues, le tengo buenas noticias, acaba de salir favorecido, si quieres puedes ir, dentro de un mes sales para España"* (Ernesto Suárez, trabajador colombiano).

Yo me enteré para venir acá porque en el pueblo, pues fue el primer pueblo que trajeron gente acá. (...) *fue a través de un familiar, que trabajaba con la señora que hace los contactos. Le dije si me ayudaba para ver si podía venir, y me dijo que llevara la hoja de vida y me salió el viaje.* (...) *Muchas veces* [algunos son seleccionados] *porque alguien los recomienda y "yo soy amigo del que trae gente acá", y entonces, "¡ah! lléveme a ese, lléveme a aquel". No sé, deberían pensar en las personas que quieren ayudar* (Amador Ribera, trabajador colombiano).

A raíz de la falta de trabajo... no tuve oportunidades de conseguir un trabajo pronto y hablé con este amigo [que viajó a España en 1999] *que tuvo esta experiencia en España y le comenté que qué debía hacer yo para venir. Él me pidió la hoja de vida y se hicieron las entrevistas correspondientes y fui aceptado. Yo presenté esta entrevista en Bogotá* (Dani Barroso, trabajador colombiano).

Yo soy de Bucaramanga y trabajo en un club de golf como cadi. Gano poco más del mínimo. Allá si no trabajo no gano, no es como acá. De pronto para mí fue más fácil [ir a España a trabajar]. *Es que el hermano de la doctora Sonia está viviendo en mi mismo barrio, y como él estaba ahí, él nos distinguía. Nos recomendaron, por medio de él y su hermana. Como íbamos prácticamente con recomendación directa del hermano de la doctora Sonia, que él nos recomendaba, o sea, que él nos distinguía... Hay otros de donde vive la doctora Sonia, hay mucha gente que ha venido acá de ese pueblo. A mí no me han hecho entrevistas, pero a otros sí* (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

Me enteré por parte de un amigo que tenia cercano a Güepsa, y como pues la doctora Sonia, que es la encargada, la directora allá en Colombia, la encargada de recoger la gente, la gente más

[95] Véase Amado (2009).

necesitada, no?(...) Entonces, allí, en Güepsa, vive un hermano de la doctora Sonia que se llama Henry Amado. Entonces, el amigo mío, muy amigo de Henry, entonces, yo le comenté un día... Había oído hablar que aquí en España estaban trayendo gente a España, que era muy bueno, que se ganaba mucho, entonces, pues, un día resolví decirle al amigo, no? para ver si me ayudaba con Henry, no? Y le comenté a él y me dijo "¡claro! un día de estos lo relaciono yo con él". Hablamos con él, con Henry, y vamos a ver si se puede, ¿no? Y entonces pues un día me dijo que fuera. Fuimos donde Henry y hablamos con él. Y pues él me dijo que sí, que si había la oportunidad, él me traía. Que si no podía ser este año sería otro, pero que me iba a tener en cuenta y que me iba a colaborar al máximo (Ricardo Pérez, trabajador colombiano).

Lejos de respetar las garantías en el desarrollo de procesos selectivos que exigen tanto el Acuerdo relativo a la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios Laborales[96], la Orden reguladora de la gestión colectiva de contrataciones en origen[97], como determinados convenios internacionales[98] sobre la materia, esta organización parece obviarlas. A juzgar por contenido de las entrevistas, los métodos de preselección que emplea esta organización parecen estar basados en la arbitrariedad y la no publicidad de los procesos, criterios que no otorgan seguridad en la dispensa de un trato en iguales condiciones para todos los interesados. Estos instrumentos reguladores de los procesos, si bien algunos se han ido configurando a medida que se implementaba el modelo de

---

[96]Véase Acuerdo entre España y Colombia relativo a la Regulación y Ordenación de los Flujos Migratorios Laborales. Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/2001/07/04/pdfs/A23724-23726.pdf en fecha 27-11-2009. "*Conscientes de la necesidad de respetar los derechos, obligaciones y garantías presentes en sus legislaciones y los Convenios internacionales en que son parte,* (...) *sumándose a los esfuerzos en el ámbito internacional para promover el respeto a los derechos humanos* (...)".

[97]Véase Orden TIN/3498/2009, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010. Consultada en http://boe.es/boe/dias/2009/12/29/pdfs/BOE-A-2009-21053.pdf en fecha 4-1-2010. "Artículo 10. Gestión del proceso de selección de los trabajadores en el exterior. 2. (...) La Dirección General de Inmigración podrá autorizar la tramitación de ofertas a países con los que España no tenga suscrito acuerdo sobre regulación y ordenación de flujos migratorios (...) En estos casos, la Dirección General de la Inmigración establecerá los procedimientos más adecuados para llevar a cabo los procesos selectivos, garantizando la aplicación de los principios referidos a la igualdad de oportunidades, no discriminación y gratuidad de la participación de los trabajadores en el proceso de selección".

[98]Véase Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997, Organización Internacional del Trabajo. Consultado en http://www.ilo.org/ilolex/spanish/subjlst.htm en fecha 29-12-2009 "Artículo 1. 1. A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo: a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; (...) Artículo 5. 1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen

contratación en origen, rigen para las preselecciones que realiza TierraUNA, desde que inició su actividad hasta el presente. A pesar de aquello, parece no existir un control internacional eficaz para paliar los efectos que su actividad produce. Es sabido entre los trabajadores que no todos pueden acceder a las preselecciones en las mismas condiciones, ni en un principio ni ahora que finalmente se encuentra establecido un marco jurídico que prevé su protección. Igualmente algunos trabajadores tienen sospechas de haberse producido fraudes electorales en plebiscitos municipales:

Yo pienso que todo esto da cabida a que muchas personas aprovechen la situación y tengo conocimiento que en Colombia, las personas, algunas de las personas, que manejan las situaciones de selección de personal se han aprovechado de esto para sacar beneficio propio. Y están mezclando cosas que les benefician a ellos para, asimismo, dar la oportunidad a personas, que encuentren un cupo y poder venir a trabajar aquí. Esto se está dando por el lado monetario o simplemente por conseguir beneficios políticos, por parte de los que manejan esto. No me consta, no tengo la certeza de que está sucediendo así, pero me han comentado algunos compañeros que, algunos chicos han tenido que, cuando hay elecciones populares, dirigentes a nivel de la población del país los presionan para que voten por determinados políticos y les dan claves para que en el momento de hacerlo, lo hagan. Y si, sencillamente, el individuo no lo hace de esta forma, pues, no le dan la posibilidad de encontrar un cupo para venir a trabajar acá (Dani Barroso, trabajador colombiano).

Investigar la veracidad de estas informaciones no forma parte de nuestra tarea, sin embargo no parece del todo descabellado pensar en la posibilidad que determinados actos delictivos, relacionados con los procesos de preselección tanto en Colombia como en Rumania, se estén produciendo. Para el caso rumano, Josep Barceló nos informó sobre lo siguiente:

Sí que es verdad que a veces, los de Rumanía, los del Oficiul, los del Oficiul, no nosotros, por preseleccionar pagan, ¡vale! [es decir, que determinados sujetos pagan para poder ser seleccionados]. *O sea que a veces entra gente que... Y ya lo sabes que esto pasa en todo el mundo, hay lugares donde pasa más y hay lugares donde pasa menos Yo por ejemplo, ahora que fui a Bolivia...* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

---

social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como

De ser esto cierto no podríamos sino terminar conviniendo la existencia de una grave falta de transparencia al entorno de estos procesos, así como expresar nuestro acuerdo con lo señalado por asociaciones de inmigrantes colombianos y organizaciones sindicales sobre la opacidad de los procesos de preselección. Parece adquirir visos de realidad la creencia que tales procesos tienden al tráfico de influencias y al clientelismo.

3.2.1.1.- EL PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EFECTUADO EN COLOMBIA.

Llegados al año 2000 un nuevo actor se involucra en el procedimiento de contratación en origen. Se trata de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Esta Organización, con sede en Ginebra, se creó en 1951 para reorganizar los movimientos forzados de las víctimas de la Segunda Guerra Mundial. Iniciando sus actividades como Comité Intergubernamental Provisional para los Movimientos de Migraciones desde Europa (PICMME), durante todo el período de postguerra trató de reasentar a las personas desarraigadas organizando su transporte a sus países de origen. En 1989 pasa a convertirse en la OIM, una organización "consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad". Como organismo operativo logístico se dedica a la promoción y asistencia de la gestión ordenada de la migración contribuyendo al desarrollo e implementación de programas, y su financiamiento, con países que acuerdan la regulación de flujos. Entre los enfoques estratégicos de la OIM se encuentran:

3. Ofrecer asesoramiento experto, realizar estudios y proveer cooperación técnica y asistencia operativa a los Estados, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales así como a otros interlocutores, a fin de consolidar la capacidad nacional y facilitar la cooperación regional y bilateral en el ámbito de la migración.

---

la edad o la discapacidad".

4. Contribuir al desarrollo económico y social de los Estados a través de la realización de estudios, del diálogo, de diseño y puesta en práctica de programas relacionados con la migración con el fin de alentar al máximo los beneficios de la migración.

5. Apoyar a los Estados, migrantes y comunidades a fin de que hagan frente a los retos de la migración irregular, inclusive a través del estudio y el análisis de sus causas originarias, del intercambio de información, de la difusión de las mejores prácticas y de la promoción de soluciones que se centren en el desarrollo.

12. Apoyar los empeños de los Estados en el ámbito de la migración laboral -en particular en lo referente a los movimientos de corta duración- y de las demás categorías de migración circular"[99].

En observación de tales principios, desarrolló en 2006 un modelo de gestión de la migración laboral por el que asesoran y proveen de cooperación técnica y asistencia operativa a las distintas organizaciones involucradas en el mismo. Este modelo se denominó Modelo de Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC)[100]. Su origen, según la OIM, se encuentra en la contratación de trabajadores que efectuó Unió de Pagesos, en conjunción con su Fundació Pagesos Solidaris (o Fundación Agricultores Solidarios, como la conoce fuera de Catalunya), en los años 1999 y 2000[101]. Aquello que resultó atractivo del modelo de contratación en origen, implementado por el sindicato a través de su sistema, fue la capacidad de vincular la regulación de flujos y la ayuda para el desarrollo local en los países de origen. El retorno a que obliga la normativa española en materia de extranjería del trabajador a su país, significó al sindicato la ocasión ideal para la implementación de acciones de ayuda al desarrollo. Éstas le proporcionan hasta el día de hoy la legitimación suficiente, ante la opinión pública, para el desarrollo de su sistema de

[99]Véase Organización Internacional para las Migraciones, A propósito de la OIM, Enunciado de Misión. Consultado en http://www.oim.int/jahia/Jahia/about-iom/mission/lang/es en fecha 6-1-2010

[100] Un laudatorio artículo sobre la experiencia de aplicación del modelo de migración circular propuesto por la OIM en el municipio onubense de Cartaya escrito por el alcalde promotor del mismo se encuentra en "*Modelo de Cartaya de Migración Circular: su definición conceptual y estratégica. "Fórmula de codesarrollo idónea para fomentar flujos migratorios legales, complementar el control de frontera y la lucha contra el tráfico ilícito de personas y la migración ilegal'*"" (Gordo Márquez y Felicidades García, 2009:147-154).

A mayor abundamiento, y continuando con la misma línea apologética, se ha elaborado un informe específico sobre el proyecto "Migración Laboral, Temporal y Circular" promovido tanto por la OIM como por la UE (Zapata-Barrero, Faúndez y Sánchez Montijano, 2009).

[101]Véase OIM Colombia. Programas de Migración Laboral. Consultado en http://www.oim.org.co/Programas/Relacionadosconmigracióninternacional/Programasdemigraciónlaboral/tabid/85/language/es-ES/Default.aspx en fecha 5-1-2010

reclutamiento, movilización, concentración y suministro de trabajadores. Entre las acciones que desarrolla el sindicato a través de su fundación, se encuentran la capacitación de trabajadores que deseen realizar proyectos de desarrollo en sus países de origen y la asesoría técnica en la implementación de los mismos. Debido al desarrollo de estas prácticas, la OIM, determinó intervenir en la evolución del modelo fortaleciéndolo mediante su asesoría y financiamiento, hasta su consolidación y replica en otros países con recursos aportados por el Programa AENEAS de la Unión Europea[102]. La línea de actuación más relevante que proyecta el Modelo de Migración Laboral, Temporal y Circular trata justamente de tal consolidación y réplica "a través del desarrollo de políticas públicas y alianzas estratégicas"[103].

La asociación de Unió de Pagesos con OIM significó la consagración de su sistema de suministro, denominado "de contratación en origen", pues por la misma el sindicato logra formalizar uniones con otras organizaciones sociales que le sirven de plataforma a la instauración de nuevos programas de desarrollo local, así como de cantera para la exportación de nuevos trabajadores a Catalunya. Asimismo, esta coalición le supone participar de los recursos que OIM destina para la realización de distintos proyectos[104], y

[102]Programa europeo que fija objetivos orientados al desarrollo de una política comunitaria para la gestión de los flujos migratorios y la lucha contra la migración clandestina, adoptado en 2004 para el período 2004-2008. Véase
http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/l33207_es.htm
El posterior Programa temático de cooperación con terceros países en materia de migración y asilo, prolonga las actividades del programa AENEAS durante el período 2007-2013. Véase
http://europa.eu/legislation_summaries/development/general_developement_framework/l14510_es.htm
Consultados ambos en fecha 6-1-2010

[103]Véase OIM Colombia. Programas de Migración Laboral. Consultado en
http://www.oim.org.co/Programas/Relacionadosconmigracióninternacional/Programasdemigraciónlaboral/tabid/85/language/es-ES/Default.aspx en fecha 5-1-2010

[104]Exponemos a continuación algunos ejemplos. Proyecto de Migración Laboral de Colombia a España: "Con arreglo a este proyecto, la OIM proseguirá la ayuda a los Gobiernos participantes y a los interlocutores concernidos, que consiste en prestar asistencia técnica para regular los flujos migratorios de Colombia a España. Se renovará la asistencia para reforzar la red de migrantes laborales que trabajan en el extranjero y para preparar recomendaciones relativas al fortalecimiento de las instituciones oficiales que se ocupan de las migraciones. La OIM proveerá pasajes baratos a algunos trabajadores migrantes con arreglo a su programa de autofinanciación. Objetivo: Facilitar la ejecución de los acuerdos bilaterales en materia de migración laboral suscritos por los Gobiernos de España y Colombia. Recursos presupuestados: 944.500 dólares EE.UU." Proyecto de Gestión de flujos migratorios y asistencia para la integración-España: "En el marco de este proyecto en curso, la OIM intentará apoyar a las autoridades españolas para que respondan eficazmente, de manera humana y ordenada, a los retos que plantea la migración regular o irregular. Ello comprenderá actividades de concienciación sobre los riesgos que entraña la migración irregular y sobre los beneficios de la migración regular; suministro de asistencia a los países de origen para combatir y controlar las corrientes irregulares de migrantes; y apoyo para la integración de migrantes regulares en España. En coordinación con otras oficinas de la OIM, se efectuarán visitas a diversas comunidades de España y otros países en África y

por ende consolidarse como organización dedicada a la ejecución de las políticas estatales de regulación de flujos migratorios. Tal como se expone en la Memoria del Director General sobre la labor realizada por la Organización en 2007, "la demanda de servicios de la OIM con miras a facilitar la contratación aumentó considerablemente a lo largo de 2007, en particular aquella proveniente de empleadores privados, por ejemplo para la colocación de trabajadores extranjeros temporeros en los sectores agrícolas y de fabricación de alimentos en el Canadá y España"[105]. Es de este modo que los estados miembros de la Organización financian las acciones dirigidas al establecimiento de nuevos flujos migratorios y, como a su vez, entidades como el sindicato, y las diversas organizaciones no gubernamentales que participan en los programas, se benefician indirectamente de tales flujos actuando como agencias privadas de colocación.

El Programa de Migración Laboral, Circular y Temporal es un instrumento previsto, fundamentalmente, a la asistencia de países que desean contratar trabajadores de estados con peor índice de desarrollo, con el objetivo de controlar los flujos migratorios y ordenarlos a través del trabajo. Esta asistencia se entrega tanto a los gobiernos de los estados involucrados en la contratación, denominados de origen y destino, como a las entidades que los mismos disponen para la realización de las distintas fases previas a la contratación. La misma se traduce en actuaciones dirigidas a la asesoría técnica de los países para la implementación de los acuerdos bilaterales, de guía a los empresarios interesados en seleccionar y contratar trabajadores migrantes, de orientación a las agencias de reclutamiento en sus procesos de preselección y selección final, de financiamiento de determinadas etapas, como la configuración de alianzas y la movilización de trabajadores a través de la entrega de tarifas aéreas ventajosas y asistencia en el viaje, y de financiamiento de proyectos de desarrollo, principalmente. Las fuentes de financiación provienen fundamentalmente de las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros, así como de contribuciones voluntarias de determinados Estados o de organizaciones internacionales

---

América Latina para encontrar los medios más efectivos para encarar la migración irregular. Objetivo: Facilitar el desarrollo y la aplicación de medidas eficaces para consolidar la capacidad de España con miras al control y la gestión de las corrientes migratorias y mejorar los programas de retorno y reintegración de migrantes. Recursos presupuestados: 355.500 dólares EE.UU." Consultado en Programa y Presupuesto para 2009 de la Organización Internacional para las Migraciones, http://www.oim.int/jahia/webdav/shared/mainsite/about_oim/es/council/96/MC2258.pdf en fecha 6-1-2010

[105]Véase Memoria del Director General sobre la labor realizada por la Organización en 2007, Organización Internacional para las Migraciones. Consultado en

e intergubernamentales. La Unión Europea forma parte del grupo de organizaciones que cooperan con la OIM debido a su especial interés en la lucha contra la migración clandestina y la regulación de los flujos.

Las réplicas del Programa se han sucedido desde entonces dentro de Colombia, creándose nuevas alianzas que permiten al sindicato hacerse con nuevos trabajadores temporeros para trabajar en las campañas agrícolas. Ejemplo de esto lo constituye la implementación del Programa en la localidad La Jagua de Ibirico, situada en el Departamento del Cesar, desde el año 2007. A través de acuerdos logrados entre la Fundación Carboandes, perteneciente a la empresa minera Carboandes, S.A., la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Fundación Agricultores Solidarios, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Gobernación del César, la Alcaldía de La Jagua de Ibirico y el Comité de Cafeteros del Cesar; ese año viajaron a Catalunya un total de 140 colombianos de La Jagua y de Valledupar[106]. El desarrollo del Programa interesa a todos los aliados, pues por el mismo se propician nuevas uniones comerciales, se implementan proyectos de desarrollo, se generan puestos de trabajo y se importan temporeros. La razón principal para la generación de estas alianzas es la realización de un canje: trabajadores por remesas, así como por privilegios comerciales y ganancias económicas percibidas vía subvenciones. Se establece de este modo, la administración de un movimiento heterónomo de trabajadores sometido al poder de los coaligados. En este contexto, los extranjeros son computados a la manera de existencias dentro de una cadena logística, útil a la regulación del flujo y el cierre de fronteras.

Una vez las entidades que preseleccionan alcanzan el número de ofertas requeridas por los empleadores, se reagrupan y presentan, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje, a la Embajada de España, y ésta a la Dirección General de Inmigración. Una vez autorizada por esta dirección la realización del proceso selectivo, lo notifica a los empleadores o sus representantes garantizando de este modo su participación. Por otro lado, el SENA convoca a los trabajadores asignándoles fecha y hora. Una vez seleccionados, cada trabajador deberá someterse a un examen médico que certifica la idoneidad física del

---

http.//www.oim.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/about_oim/docs/dg_annualreport_2007_es.pdf en fecha 6-1-2010

[106]Véase, *La migración como generador de desarrollo en origen*, Fundación Carboandes para el Desarrollo Empresarial. Consultado en http://www.fundacioncarboandes.com/admin/Proyectos/file/LA%20MIGRACION%20COMO%20GENERADOR%20DE%20DESARROLLO%20EN%20ORIGEN.pdf

trabajador para el desempeño del trabajo. Elaborada el acta de selección en el que aparece la relación nominal de trabajadores seleccionados, se remite a la Dirección General de Inmigración, a través de la Embajada de España. Ésta a su vez da orden de traslado a la Comisaría General de Extranjería y Fronteras encargada de asignar el Número de Identidad de Extranjero a cada trabajador. Finalmente solo resta que se resuelva favorablemente la concesión de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo, y se notifique la resolución de concesión a los empleadores o representantes. En este momento los empleadores deben requerir de los trabajadores la firma del contrato y del compromiso de retorno. Concedidas las autorizaciones, el empleador solicita el visado haciendo entrega de toda la documentación requerida. Este visado lleva incorporada la autorización de trabajo por cuenta ajena y estancia o residencia, cuya vigencia comienza desde la fecha en que el trabajador efectúa su entrada en España.

3.2.2.- FORMA CONTRACTUAL DEL RECLUTAMIENTO.

Para que la contratación en origen se concretice resulta imprescindible que los empresarios, o en su defecto sus representantes, rellenen la documentación anexada en las Resoluciones por las que se determina el contingente de trabajadores extranjeros para cada año. De todos los documentos llama la atención uno en particular, cuya denominación ha ido variando a medida que una nueva resolución se publicaba. Se trata del Contrato de Trabajo de Temporada (Tipo T) y Solicitud de Permiso de Trabajo y Residencia, registrado por primera vez en la Resolución de contingente para el año 2003. A través de este documento se establece formalmente la relación entre trabajador y aquél que lo contrata, en nuestro caso Unió de Pagesos. Este contrato es el eje de la operación contractual que articula la relación entre el sindicato y el trabajador. Será a través suyo que el trabajador quedará sometido bajo dominio del sindicato y se transformará en objeto de relaciones jurídicas aparentemente contractuales, que por el mismo se establecerán en adelante. Éste documento, al ser utilizado por el sindicato, pierde su naturaleza de contrato de trabajo, pues la relación que por el mismo se establece no es verdaderamente laboral. Sus cláusulas se asemejan a las de un contrato de trabajo pues en ellas se reflejan condiciones relativas a duración, categoría profesional, Convenio Colectivo aplicable, jornada de trabajo y retribución, sin embargo no lo es. Un indicio de esto es el hecho que los trabajadores, una vez suministrados a los empresarios agrícolas, van a suscribir sucesivos contratos de trabajo, aparentemente válidos. Por otro lado, el hecho que los trabajadores no desarrollen actividades para el sindicato, sino para aquellos que el mismo disponga, es decir, los agricultores que hacen uso de su Servicio de Contratación, nos alerta de la inexistencia de una relación de trabajo entre ellos. A mayor abundamiento traemos a colación el hecho que a contar del año 2008 este documento muta en su aspecto descomponiéndose en dos instrumentos en los que en ningún caso aparece el término contrato.

Lo anterior nos pone sobre la pista que el mismo no es más que un compromiso por el cual el trabajador se obliga a aceptar las condiciones de movilización, concentración y suministro, que el sindicato establece. A través de este acuerdo sindicato y trabajadores sellan el reclutamiento, que supone la renuncia del trabajador a su libertad de movimiento y de trabajo. En adelante algunos de sus derechos se verán gravemente afectados. En la práctica del sistema es posible consignar su afectación. Aquello que realmente permite el sometimiento de los trabajadores al dominio del sindicato no viene reflejado en este

supuesto contrato de trabajo. Es la designación de facultades públicas para la regulación del flujo lo que lo posibilita. El sistema se impone más allá del modelo de contratación en origen. Éste tiene una razón fundada en la ejecución de las políticas que regulan el flujo, delegada por el Estado al sindicato, y es por ello mismo que el Estado permite el desarrollo de tal sistema en las condiciones que el sindicato establezca. Consecuencia de aquello, es que no va a aparecer en ningún documento público el modo en que el sistema se ejecuta, por lo que solamente en la realidad vamos a poder consignar esa pérdida de libertades. Esto da cuenta de la opacidad del modo en que el sistema se implementa, que en ningún caso va a ser publicitado ni por el sindicato ni por el Estado al no ser conveniente, ni al negocio del suministro de trabajadores, ni al proyecto de regulación de flujos. Lograr determinar qué libertades y cómo se conculcan es posible a través de la observación de determinadas prácticas y la interpretación de los testimonios de aquellos que las soportan, sin embargo cierto material documental privado es igualmente útil a tal propósito. La finalidad de esta restricción de libertad está relacionada con el sistema mismo, y sin perjuicio que estudiaremos esto en otro lugar, adelantamos que es funcional a la sujeción del trabajador, necesaria al éxito y permanencia del sistema.

La estrategia principal para la restricción de libertades, que permite la consagración del sistema, se basa en la consideración del abandono del trabajo como un incumplimiento de este “contrato”. Así se establece en las condiciones de trabajo dispuestas por el sindicato: “Se remarca que el abandono y el despido significan incumplimiento del contrato, razón por la cual el trabajador asumirá todos los gastos de viaje y anula la posibilidad de otros contratos y de obtener permiso de trabajo y residencia en España”[107].

Prohibición de abandonar el trabajo que debe ser interpretada tanto como la negativa a trabajar expresada por el trabajador, con las implicaciones que se derivan relativas al derecho de huelga, como evasión del sistema llevado a cabo a través de la fuga del alojamiento. Los trabajadores dan cuenta en sus testimonios de la dureza con la que soportan tal impedimento:

No nos podemos quedar. En el momento que nos quedemos estamos incumpliendo el contrato con la Unió de Pagesos (Ernesto Suárez, trabajador colombiano).

[107]Información hallada en documentación interna suministrada por Unió de Pagesos en la que se especifican las condiciones de trabajo que rigen para los trabajadores.

Cuando el sindicato establece esta condición produce una restricción en la libertad del trabajador de desistir del trabajo en forma libre. Consecuencia de esta restricción es la transformación del trabajador en un individuo privado de su capacidad para renunciar del trabajo. Diremos que aquello que lo caracterizaba como un sujeto de derecho desaparece, es decir su libertad de elegir, de actuar en el modo que más le convenga, de llevar a cabo sus propósitos. En adelante, y simplemente a través de la firma del "contrato" con el sindicato, el trabajador se convierte en elemento de la operación contractual. Podemos incluso determinar que muta de sujeto de derecho a un objeto de un contrato.

En efecto, de forma general los trabajadores cuando suscriben contratos aceptan determinadas condiciones que incluso pueden ir más allá de lo concerniente al trabajo, sin embargo lo que en ningún caso un trabajador podría suscribir es un acuerdo por el que hiciese renuncia a su facultad para dar por terminada la relación laboral o a su autonomía contractual[108]. Sin embargo, esta falta de libertad lo va a limitar, efectivamente, en esa capacidad para determinar con qué empresario desea emplearse o si desea o no dar por terminada la relación. Luego de haber firmado tal documento, el trabajador se encuentra forzado a aceptar los siguientes contratos que se le ofrezcan con los empresarios que el sindicato determine. Es sencillo, entonces, concluir que por la firma de este contrato, especialmente por la restricción de la libertad para abandonar el trabajo que el mismo opera, el sindicato concreta su sistema. Nunca resultó tan sencillo disponer de la persona, de su cuerpo y de su ánimo. Como si de una fórmula mágica se tratase, el trabajador entrega el dominio de sí mismo al sindicato y comienza a actuar cual víctima de un encantamiento:

[108] Tal renuncia implica un rechazo a la libertad de trabajo, lo que supone el nacimiento de un tipo de adscripción personal del trabajador al sindicato. El derecho al trabajo sirve al propósito de la eliminación de este tipo de relaciones. En efecto, como sugiere Sastre Ibarreche, la libertad de trabajo "sería susceptible de dos interpretaciones: desde un punto de vista tradicional, se trataría de conseguir no sólo la inhibición estatal en la actividad económica individual, sino también la prohibición de aquellas prácticas de sujetos privados – partidos o sindicatos- contrarias al libre ejercicio de la actividad laboral; en un segundo sentido, el objetivo sería la protección de los ciudadanos contra los obstáculos que impiden la pretensión de trabajar" (Sastre Ibarreche, 1996:91). Es función del derecho al trabajo hacer efectiva la prohibición de prácticas como la que analizamos, pues suponen una traba al goce de la libertad de trabajo, reflejo de aquella más esencial como lo es la libertad personal.

Es como si fuera un régimen. Prácticamente lo que ellos digan en todo. Le hacen firmar un contrato, uno lo puede leer y uno no tiene derecho a reclamar. Sólo fírmalo y ya está, todo lo que diga dentro del contrato (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

Tú acá no puedes hacer nada. Eso es lo peor acá, que no tienes, o sea, no tienes derecho a elegir. No tienes la oportunidad de exigir, no quiero hacer esto, quiero esto, quiero aquello... Acá es lo que te digan, vas a hacer esto, vas a trabajar en tal lado (Amador Ribera, trabajador colombiano).

El establecimiento del sistema desarrollado por el sindicato se posibilita gracias a esta privación. Si de lo que se trata es de movilizar un cuerpo y disponerlo al trabajo, es necesario que tal cuerpo carezca de sus fuerzas potenciales, aquellas por las que se define una persona. Así, de este modo, el negocio del suministro tiene asegurado el éxito, pues los trabajadores finalmente se transforman en un elemento dispuesto a su distribución y entrega. Igualmente, el Estado logra garantizar que el flujo de trabajadores extranjeros se ordene a través de la disciplina y el miedo. Los instrumentos normativos, tales como la expulsión y el internamiento de extranjeros, fijados al efecto de la regulación del flujo migratorio, propiciaron la implementación de un sistema en el que el Estado no se involucra. Sin embargo por ello no deja de estar presente en su ausencia. Su papel se limita al favorecimiento de un negocio que le permite mantenerse ajeno a su desarrollo. Sin embargo, la nula protección que otorga a los derechos de estos trabajadores lo convierte en cómplice de una estrategia cuyo móvil hace peligrar los fundamentos mismos de la democracia y el estado de derecho.

Como explicaremos en el siguiente acápite, las relaciones laborales son esencialmente libres, lo que suele darse en contextos propiciados por el establecimiento de estados democráticos de derecho. La pérdida del poder de abandono del trabajo es característica de regímenes políticos autoritarios, donde las relaciones de trabajo tienen basamento en teorías comunitaristas en las que el trabajo se concibe como un deber sometido a un bien superior, y, por ende, el trabajador a la comunidad. En el caso que nos ocupa, el trabajador, desde el momento en que suscribe el contrato, pierde el derecho a abandonar y a renunciar a cualquier trabajo que el sindicato le encomiende viéndose obligado a aceptar todas las demandas de mano de obra efectuadas por los agricultores al sindicato, y en consecuencia, a someterse a las condiciones de movilización, concentración

y suministro. La siguiente información extraída de un documento interno del sindicato, da fe del modo en que la restricción de su libertad de trabajo se opera: "El contrato es en nombre de Unió de Pagesos, lo que implica que tan sólo puede trabajar con el empresario que solicita trabajadores al Servei de Contractació de Treballadors directamente"[109].

Por este mandato la cadena logística inicia la distribución de un objeto previamente almacenado. El alojamiento sirve a estos efectos. Un espacio normado que termina disciplinando las voluntades a fin que los individuos no supongan una traba al engranaje que los dirige a su suministro. La normativa de alojamiento apunta, principalmente, a este objetivo, por lo que su aceptación resulta imprescindible. Cualquier acto de desobediencia a la norma se traduce en una forma de resistencia al sistema que podría tornarlo inoperante, lo que no puede ser sino eliminado. El modo que ha ideado el sindicato para que un reglamento como este sea observado estrictamente por todos los trabajadores, es su consideración como parte integrante del contrato, esto es, como una condición del trabajo. La fuerza que imprime la normativa en los trabajadores queda puesta de manifiesto en estos fragmentos de entrevistas:

E*n el momento que uno está aquí, tiene que estar sujeto como a unas... unas normas que tiene uno que cumplir, que uno no puede ir a hacer lo que uno quiera* (Ricardo Pérez, trabajador colombiano).

Uno tiene que acogerse a las normas, a lo que digan y ya (...) *uno está acá y es como dice ahí, en el contrato. Uno es un peón agrario, o sea, está en el campo, lo que sea. Pero ellos son los que mandan* [refiriéndose a Unió de Pagesos] *y hay que acogerse a las normas porque uno está acá para cumplirles a ellos* (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

No sé cómo puedo explicar, pero, como la mayoría... para conseguir otro contrato no pueden decir nada, pero de pensar... ¡claro! Es algo como... como coges un pájaro y lo metes cerrado en un sitio y no puede volar ni nada. Es un poco difícil. Uno se siente como... la libertad falta (Julian Ion, trabajador rumano).

[109]Información contenida en documentación interna suministrada por Unió de Pagesos en la que se especifican las tareas a realizar por los encargados de alojamiento.

La normativa no es sino una condición de trabajo más, que los trabajadores aceptaron acatar: “Es muy importante que cumpláis la normativa de alojamiento, pensad que, junto a las condiciones laborales, forman parte del contrato. Si se incumplen las normas puede rescindirse la relación laboral”[110].

El recurso a la intimidación es el método óptimo para la supresión de cualquier atisbo de levantamiento. La posibilidad de ser enviado al país de origen y no volver a ser contratado por el sindicato quebranta el ánimo de aquellos que niegan su existencia cosificada, pues aquellos que fracturan el ritmo impasible de la cadena corren el riesgo de ser considerados sujetos conflictivos.

Si hay un problema te vas a Rumanía (Mijaíl Stoica, trabajador rumano).

Uno no vuelve el próximo año, es la realidad. Estamos muy intimidados. Creen que los que venimos aquí somos personas ignorantes (Ernesto Suárez, trabajador colombiano).

Tanto es así que este último trabajador entrevistado tomó precauciones durante nuestra entrevista como la que se transcribe a continuación:

Lo que estoy diciendo en esta entrevista no se lo puedo decir a nadie más, porque en el momento que sepan quién dice todo esto, no volveré más. Es la verdad, hay que ser realistas. No podemos decir más (Ernesto Suárez, trabajador colombiano).

De forma mucho más explícita, Julián Ion describe el sentimiento que suscita en los trabajadores la intimidación a que son sometidos:

Miedo, no tienen que hablar mucho si quieren venir otra vez. (...) *te encuentras como atado con las manos, atado. Y no puedes hablar nada porque si hablas vas a perder el trabajo, te quedas sin trabajo, ¡eso es! Siempre te da miedo eso* (Julian Ion, trabajador rumano).

[110]Información hallada en documentación interna suministrada por Unió de Pagesos en la que se especifican pautas de gestión del alojamiento.

Impelidos a llevar a cabo una supervivencia al compás de instrucciones, normas y sanciones, algunos tratan de superar su pasión libertaria haciendo recuento de los ahorros logrados hasta el momento o recordando la familia que espera su retorno.

En este estado de cosas, la deserción del sistema resulta ser la única estrategia que permite la recuperación de la libertad y la reconquista de la condición de persona. Una fuga no exenta de peligros que el Estado ha dispuesto para amedrentamiento de los más intrépidos. Función principal del mismo es la condenación de los fugitivos a la ilegalidad quedando afectadas sus vidas por el miedo y la incertidumbre. Es por esto, que muchos trabajadores declinan la opción de la fuga y resuelven continuar bajo este sistema de privación:

Pienso que ser ilegal es llevar una vida indigna, es una aventura. Y no, personalmente no me gustaría hacerlo [refiere a la fuga del establecimiento] *nunca he pensado en esta posibilidad. No me gustaría.* (...) *nosotros vinimos con un fin que es trabajar y, a costa de todo lo que suceda, tenemos que trabajar y conseguir el dinero, que es el objetivo por el cual vinimos todos* (Dani Barroso, trabajador colombiano).

Luego de observar que las condiciones impuestas por el sindicato son las que rigen la vida del trabajador durante su estadía y no el modo en que realizará la actividad para la que fue reclutado, no podemos sino convenir que tal contrato no lo es de trabajo. Resulta complicado sostener que tales condiciones tienen razón de ser en relación a la dirección del trabajo, pues muy al contrario pareciere que su objetivo se dirige al establecimiento de una relación de dominio. En última instancia, será gracias a ella que sea posible erigir una institución que haga las veces de almacén y centro de distribución de trabajadores. Tal relación de dominio sirve al sindicato como garantía del suministro de trabajadores, objeto por el cual se obligó con los empresarios a través del acuerdo mercantil por estos dos actores suscrito. Así pues, diremos que la firma de este "Contrato de Trabajo de Temporada (Tipo T) y Solicitud de Permiso de Trabajo y Residencia" obliga al trabajador a ser objeto de otros contratos, aquellos que suscriban posteriormente trabajadores y empresarios agrícolas. En otros términos, se obliga a ser movilizado, concentrado y suministrado, por lo que acaba convirtiéndose en una mercancía, un bien cedible e intercambiable. Tal contrato implica la renuncia a sus derechos laborales y fundamentales, abandonándose en un estado

de dependencia que se perpetúa a través de diversas estrategias de sometimiento y sujeción. Sus contenidos, a pesar de su apariencia similar a la de un contrato de trabajo, no fijan el modo en que las relaciones de trabajo van a realizarse posteriormente, sino la manera en la que el suministro se realiza.

Ciertamente, las cláusulas relativas a duración del contrato y lugar de trabajo no contienen sino la duración del visado de cada trabajador y las provincias designadas por el permiso de trabajo. Esto permite al sindicato elaborar su programa de movilización, concentración y suministro. El resto de disposiciones sirven exclusivamente a la exposición de los requisitos mínimos exigidos por el Estado a empresarios o representantes, en nuestro caso el sindicato, para la contratación en origen. Por ellas, se estipulan las obligaciones impuestas a los empresarios relativas, principalmente, a alojamiento, viajes y retorno, útiles al sindicato para el despliegue de su sistema de reclutamiento. Localización extraña para un compromiso acordado con el Estado.

En la Resolución de contingente para el año 2008 este documento desaparece y en su lugar el Estado propone el "Anexo al Contrato de Trabajo". El mismo viene a sustituir al anterior contrato, manifestando una voluntad de perfeccionamiento del modelo y protegiéndolo de posibles críticas que al mismo pudiesen efectuarse. Una mejor técnica jurídica resuelve el problema de la designación de contrato de trabajo a un documento cuya contraparte no es sino un suministrador de mano de obra. En lo sucesivo, el sindicato no suscribe ningún contrato sino que aparece rubricando todos los documentos como representante empresarial. El "Anexo al Contrato de Trabajo" es una declaración firmada por trabajador y empleador en la que afirman tener conocimiento de las circunstancias en las que se desarrolla la contratación y por las que se obligan a cumplir los requisitos para la misma. En el caso del empleador, poner a disposición del trabajador un alojamiento y organizar los viajes y traslados, y en el caso del trabajador residir en él y ser movilizado. Todas ellas obligaciones impuestas por el Estado que deben observar empresarios y trabajadores.

Aparte de este documento ha sido necesario, a fin de abarcar todas las obligaciones que imponía el contrato abandonado, elaborar un nuevo documento: el "Compromiso de Retorno". Hasta el momento, tal compromiso era aceptado por el trabajador mediante una cláusula en aquél contrato, a pesar de que su emplazamiento era extraño a una obligación exigida por el Estado al trabajador. La escisión de este compromiso del contrato anterior

permite definir con más detalle la obligación del retorno, a efectuarse mediante el procedimiento que ahí se establece y señalando la sanción que supone su incumplimiento. El Estado termina así perfeccionando el modelo de contratación en origen proponiendo, en sustitución del contrato de trabajo y solicitud de permiso, una fórmula para el reclutamiento que obedece a un ánimo de ocultar la relación entre sindicato y trabajadores. Se elimina de este modo la consideración de contrato de trabajo al primer documento que comprometía al sindicato, pues al suscribirlo se presentaba como empleador de unos trabajadores que en ningún caso realizarían prestación laboral alguna para el mismo. Queda velada de este modo la relación entre trabajadores y sindicato, y este último protegido de posibles perturbaciones que pudiesen afectar su negocio. El interés especial del Estado en que su actividad se desarrolle ha propiciado esta modificación.

Sin embargo, ciertas críticas siguen siendo aplicables a los documentos que componen esta nueva fórmula, y por ende al modelo. Principalmente aquella referida al carácter del documento "Anexo al Contrato de Trabajo". De ser verdaderamente un anexo, su redacción y suscripción debiese ser coetánea o posterior a la del contrato principal al cual se anexa, en este caso, los sucesivos contratos de trabajo que suscribirán trabajadores y empresarios agrícolas, sin embargo en la práctica ocurre todo lo contrario. El orden cronológico del reclutamiento impide que suceda de ese modo. Para el caso que nos ocupa, el sindicato realiza en primer lugar el reclutamiento y posteriormente el suministro. Dado que en la autorización de trabajo, que generalmente se entrega a trabajadores destinados a trabajar en tareas de recolección, se asignan más de una provincia donde ejecutar el trabajo, y que la duración del visado es superior a la de una campaña agrícola, el sindicato resulta facultado para efectuar la concatenación de campañas agrícolas. Esto supone que los contratos que se suscriban con posterioridad al inicial tendrán que atenerse a las condiciones dictadas por el Estado en el anexo. De este modo los contratos, que debieran considerarse como los documentos principales, pasan a tomar una posición subordinada respecto del anexo. Tanto es así, que los sucesivos contratos de trabajo no pueden variar las condiciones del anexo ni dejar de observarlas, por lo que diremos que es el documento principal. Hay un solo anexo y muchos contratos de trabajo.

La fórmula resulta ser entonces una suerte de contrato autónomo, de ser suscrito por el sindicato. Resultado de esto, es la limitación de la autonomía de la voluntad de trabajadores y empresarios agrícolas pues se encuentran, en virtud de esta maniobra,

constreñidos a vincularse contractualmente como el Estado disponga: cumpliendo las exigencias que determina mediante el recurso al sistema de movilización, concentración y suministro del sindicato. En cualquier caso, sea como sea que denominen al instrumento que vincula trabajadores y sindicato, lo cierto es que existe. La supuesta representación que desarrolla el sindicato en favor de los empresarios agrícolas no es más que una figura legal dispuesta a la ocultación del rol verdadero que debiera asumir el sindicato como real contraparte del contrato suscrito con los trabajadores. Un contrato que no es de trabajo, principalmente porque su objeto no se dirige a la realización de una prestación de trabajo, sino más bien a la dominación de los individuos. En consecuencia, diremos que su objeto es ilícito, pues consiste en la obligación de los trabajadores de aceptar la renuncia de sus derechos laborales y fundamentales, como lo es, asimismo, su causa, debido a que la misma consiste en el suministro de trabajadores privados de libertad para hacer valer sus derechos. De la ilicitud del contrato es que pueden calificarse como fácticos los poderes que el sindicato esgrime.

3.3.- EMPRESARIOS AGRÍCOLAS/TRABAJADORES.

Completamos la descripción de la operación contractual analizando la relación que se establece entre empresarios agrícolas y trabajadores, cuyo origen se encuentra en la demanda de trabajadores que realizan los agricultores al sindicato. Los empresarios que desean contratar trabajadores a través del Servei de Contractació de treballadors responden a un perfil de agricultor limitado en su posibilidad de contratación de trabajadores extranjeros en origen. Principalmente, como ya expusimos, por lo complicado y costoso que resulta la implementación del procedimiento ordenado en las Resoluciones de contingentes. Dadas las exigencias propuestas por el mismo, el empresario se encuentra compelido a hacer uso del sistema que formula el sindicato. De modo que, en beneficio del negocio de suministro de trabajadores y de la consecución del objetivo del Estado de regular los flujos migratorios, el empresario se dirige al Servei de Contractació donde inicia el proceso que lo conducirá a su vinculación con los trabajadores.

El trámite principal a realizar por los empresarios consiste en la cumplimentación del documento Oferta de Treball, proporcionado por el sindicato. El mismo no es sino un formulario tipo por el cual el empresario ofrece un puesto de trabajo. Llama la atención su denominación como *oferta*, pues lo que se realiza por tal trámite es la demanda de trabajadores al servicio. El hecho que se designe de tal modo, hace parecer que el sindicato simplemente se dedicase a contactar ofertantes y demandantes, cuando la realidad manifiesta que su actividad se concreta en el suministro. Con ello logra manejar una imagen que no concuerda con la realidad del negocio. El Sindicato no cumple funciones de adecuación de oferta y demanda, pues su actividad no se enmarca propiamente en un mercado de trabajo. Lo que realmente realiza es un suministro de trabajadores contra la demanda de los empresarios, lucrando con ello y estableciendo un sistema que manifiesta voluntad de dominio sobre aquellos que serán suministrados. La denominación de oferta de trabajo de este documento no es más que una operación cosmética por la que el sindicato legitima su propósito. De llamarse demanda de trabajadores tornaría demasiado evidente la naturaleza no contractual de las relaciones que a continuación se establecen.

Resulta curioso observar su forma. Semejante al desaparecido Contrato de Trabajo de Temporada (Tipo T) y Solicitud de permiso de Trabajo y Residencia, señala en sus cláusulas aquellas obligaciones específicas para la contratación en origen impuestas por el Estado a los empleadores. De especial mención es aquella relativa a alojamiento, la quinta

de la Oferta de Trabajo. Por ella se informa a los empresarios agrícolas de la necesidad de disponer de un alojamiento "adecuado durante el período de contratación, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en materia de alojamiento. En concepto de mantenimiento del alojamiento, se descontará un máximo del 10% sobre el precio establecido por cada hora de trabajo". Su redacción es análoga a la cláusula octava del mencionado Contrato de Trabajo de Temporada (Tipo T)[111] lo que nos lleva a resolver que, en relación a la misma, el sindicato se transforma en garante del Estado, pues transfiere al empresario la exigencia de establecer un alojamiento. Se manifiesta, de este modo, la función pública que tiene delegada el sindicato, pues por ella exige a los empresarios agrícolas la disposición de alojamiento. Ésta sigue expresándose en disposiciones siguientes. Así, examinando el texto de la cláusula sexta podemos advertir como el sindicato excluye al empresario de la posibilidad de organizar los viajes, obligándolo a proceder en la forma que establezca. Es notable advertir como, a través de este dispositivo, el sindicato se revela como ejecutor de las políticas de gestión de flujos migratorios.

La representación legal empresarial también se muestra en todo su poderío posibilitando la implementación del negocio de suministro de trabajadores. Siguiendo el análisis de la Oferta, notamos su presencia en las cláusulas por las que el sindicato exige el pago por los servicios que presta al empresario:

Claúsula 7. Agroxarxa realizará mediante su red de oficinas con el servicio laboral todos los trámites laborales y administrativos para la correcta y total legalidad de los temporeros mientras dure la campaña. El costo de estos trámites será asumido por el agricultor.
Claúsula 9. El agricultor acepta que Agroxarxa realice en su nombre todos los trámites para cubrir la oferta, y abonará por los trámites de selección y seguimiento la cantidad de ---Euros por trabajador y mes o fracción que dure la relación laboral, en caso de estar afiliado a la Unió de Pagesos tendrá una bonificación del 40% de este costo (IVA no incluido).

El empresario agrícola, debiendo atenerse a estas disposiciones, termina transformándose en cliente del sindicato quedando así restringida su autonomía para

[111]Cláusula octava del Contrato de Temporada (Tipo T) y Solicitud de Permiso de Trabajo y Residencia: "El empresario pondrá a disposición del trabajador un alojamiento adecuado durante el período de su contratación, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en materia de alojamiento. En concepto de mantenimiento de alojamiento podrá descontar al trabajador un máximo del 10% del precio

contratar trabajadores de forma independiente. El acceso al sistema de reclutamiento y suministro que propone el sindicato refleja las múltiples consecuencias derivadas del otorgamiento de facultades públicas y de representación al sindicato. Estas incidirán sobre el modo en que empresarios agrícolas y trabajadores se vinculen. La imposición de condiciones a los trabajadores relativas a movilización, concentración y suministro por parte del sindicato, es una de ellas, por la que el trabajador termina cosificado y puesto en circulación a merced de las demandas que presenten los empresarios. Se niega así su condición como sujeto de derecho, cuestión que acarrea importantes problemas a la hora de designar el vínculo establecido entre trabajadores y los empresarios agrícolas como relación laboral. La función pública que detenta el sindicato liquida toda posibilidad de una vinculación contractual típica a desplegarse mediante un contrato de trabajo, pues los sujetos que por el mismo debieran vincularse mutaron en cliente y producto.

Efectuada la tramitación de la oferta se da comienzo a la gestión de la misma a través del proceso de contingente, que genera como último resultado el vínculo entre empresarios agrícolas y trabajadores. Su estudio corresponde en este acápite por lo que será necesario preguntarse sobre su naturaleza. Inicialmente pareciera sencillo determinar que la relación establecida entre estos dos agentes es de carácter contractual, máxime cuando ambos han suscrito un contrato laboral que determina el objeto para el cual el trabajador fue contratado y las condiciones en las que efectuará el trabajo. Sin embargo, el estudio del contrato de trabajo como negocio jurídico nos revela la dificultad para calificar aquel acuerdo como tal. En palabras de Bazán Cabrera, "el contrato de trabajo se define como la institución por la que dos sujetos consienten en asumir en abstracto una serie de obligaciones" (Bazán Cabrera, 1982:55). Lo principal de esta definición reside en el consentimiento que deben prestar los sujetos que se obligan. Más allá del objeto y causa del contrato, e incluso de las consecuencias que desencadena, el reconocimiento de la libertad e igualdad de las partes resulta imprescindible a efectos de determinar su existencia.

---

establecido por cada hora de trabajo, salvo que en el correspondiente Convenio Colectivo aplicable se establezca otra cantidad".

3.4.- DINÁMICA DE LA OPERACIÓN CONTRACTUAL.

El esquema triangular, originado mediante la articulación de aquellas relaciones que componen la operación contractual, informa una ruptura en el modelo típico bilateral de relaciones laborales, por el que la relación tradicional de trabajo se configura a través de la vinculación de dos sujetos, trabajador y empresario. Cada uno de ellos tiene un interés fundamental a cuyo logro se dirige el establecimiento de un acuerdo, por el que sus voluntades se encuentran y por el que cada uno de ellos se obliga a dar cumplimiento a lo acordado. De forma general, se concuerda que el trabajador, dentro de este orden, se obliga fundamentalmente a prestar sus servicios al empresario, mientras que éste, por la recepción de los mismos, debe retribuirlo.

Al margen de este modelo existen otras formas por las que se establecen otro tipo de relaciones laborales caracterizadas por la intervención de un tercer sujeto que se interpone entre empresario y trabajador (Rodríguez Ramos, 1995:27-28). Surgidas al alero de nuevas transformaciones del sistema productivo han terminado por dar lugar a fenómenos de descentralización productiva (Chacártegui Jávega, 2000:35). Entendida ésta como "aquella forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud de la cual una empresa -que denominaremos empresa principal- decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales -que llamaremos empresas auxiliares-, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo" (Cruz Villalón, 2007), sirve al propósito de la optimización de la producción. Diversas estrategias son las que se han generado a fin de realizar tal desplazamiento, como las contratas y subcontratas de obras y servicios o las empresas de trabajo temporal, todas ellas encaminadas, principalmente, al logro de la reducción de costos y simplificación de procesos en un contexto de competencia en el mercado de producción de bienes. La interposición de un tercer agente en el contrato de trabajo, sea para la realización de tareas específicas, así como para la cesión de personal, es común a todas ellas, y la razón por la que se originan esquemas triangulares que terminan afectando el sistema tradicional de relaciones laborales. El proceso ha sido resumido por Martínez Veiga: "En el capitalismo actual, este proceso que podría ser designado con el término de desintegración productiva, se centra básicamente en un sistema de subcontratación por el cual muchas de las

actividades que se realizaban previamente dentro de las propias empresas se subcontratan a otras empresas más pequeñas, con lo cual los trabajadores encargados de estas tareas son externalizados y precarizados" (Martínez Veiga, 2004:129). Lo característico de este tipo de triangulaciones es la disociación de las facultades empresariales que entraña, y la existencia de dos relaciones jurídicas distintas, por las que el trabajador contrae vínculos de naturaleza diversa con dos empresarios: el denominado formal, con el que suscribe un contrato de trabajo, y aquel real, a quien presta sus servicios a pesar de la inexistencia de contrato de trabajo.

Con la institucionalización jurídica de estas prácticas de descentralización se terminó regulando una situación existente de facto, por la que determinados derechos individuales y colectivos de los trabajadores implicados en tal esquema se encontraban cercenados. Efectivamente, su legislación permitió la regulación del acto de la interposición a efectos de proteger la figura del trabajador precarizada en tal estado de cosas. Su estudio permitirá definir, con mayor precisión, la actividad que desarrolla el sindicato y describir, más claramente, la dinámica de la operación. Igualmente, este análisis servirá a la determinación de las consecuencias que la misma produce.

3.4.1.- AFECTACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES POR LA DINAMICA DEL SISTEMA.

Los derechos específicamente perturbados por el sistema no tienen relación exclusiva con el trabajo, pues la tricotomía operada por el mismo provoca la duplicación de dos ámbitos en los que el trabajador encuentra resistencias a su ejercicio.

El desarrollo de su vida privada acontece en el espacio del alojamiento y el desempeño del trabajo en el campo o almacén. Esto, determina la implicación de dos agentes, sindicato y empresario, uno con facultad de restricción de derechos y otro autorizado al goce de sujetos mutilados en sus libertades. La función pública delegada otorga al sindicato tal facultad, funcional al establecimiento de un flujo de migrantes sin posibilidad de radicarse en el país, así como al suministro, operado a partir de la movilización y la concentración de trabajadores. El contexto de la concentración representa el lugar idóneo a la limitación de determinados derechos fundamentales, tanto relativos a la capacidad de movimiento de los trabajadores, como al modo en que éstos determinan desarrollar su existencia. Esto, debido, principalmente, al poder normativo, directivo y disciplinario, que ostenta el sindicato, por el que se establece las condiciones de encierro y movilización de los trabajadores. El ejercicio de los poderes del sindicato, que podríamos reconocer como fácticos, podrían ser contemplados como encaminándose a la obstrucción del goce de aquellos derechos, ligados al ejercicio de la libertad personal y al desarrollo de la vida privada, que los Artículos 17,18 y 19 de la Constitución Española[112] tratan de garantizar.

El contenido de la expresión libertad personal incluye la libertad física, esto es, la libertad de orientar la propia acción (Díez-Picazo, 2003:231), garantizada mediante el derecho a la libertad y a la seguridad (Art. 17 CE), así como también a la elección de residencia y de circulación (Art. 19 CE). La importancia del significado de la libertad personal estriba, en nuestro caso, en la posibilidad de disfrute de estos derechos por parte de los trabajadores, que en razón del sistema se encuentran restringidos, así como sus libertades privadas. Igualmente, su interés viene definido por la acción del sindicato, que

[112]El Artículo 17 establece: "1.Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en la forma previstos en la Ley". El Artículo 18 reza de la siguiente manera: "1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen". El Artículo 19 dispone: "Los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional".

constriñe a los trabajadores a hacer su voluntad, actuando en contra del principio de seguridad jurídica que rige el ordenamiento constitucional. Atendiendo al derecho a la libertad y a la seguridad, como integrante de la libertad personal, y siguiendo a Díez-Picazo, tal derecho garantiza "una libertad que concede facultades al individuo de deambulación o movimiento." En este sentido, "encarna una de las garantías elementales del Estado de Derecho por comparación con lo que suele ocurrir en los regímenes dictatoriales" (Díez-Picazo, 2003:231).

La privación de libertad a la que está sometido el trabajador no se practica sino en el entorno de un establecimiento normado en exclusividad por la autoridad del sindicato, de forma semejante a como los reglamentos de régimen interior legislaban las fábricas de la Inglaterra del siglo XIX. El modo en que tal normativa codifica el espacio del alojamiento, conlleva la instauración de aquello que la doctrina del Tribunal Constitucional designa como "zonas grises o intermedias entre la situación de libertad y la de privación de la misma. (STC98/1986)" (Díez-Picazo, 2003:235). Efectivamente, la autoridad del sindicato permite la generación de zonas grises, principalmente, a través de la imposición de obligaciones, como el establecimiento de horarios de entrada y salida del alojamiento[113], y la aplicación de sanciones, como el retorno forzado al país de origen o la prohibición discrecional de salida del mismo. Ambas, terminan produciendo la restricción efectiva de la libertad deambulatoria que los trabajadores debieran poseer. Esto se hace evidente en el marco del alojamiento, por lo que el estudio de las relaciones que allí se instauran permitirá comprobarlo. Tal derecho implica, asimismo, la protección del bien jurídico denominado seguridad, igualmente vulnerado por alcance del poder discrecional del sindicato. El principio de seguridad jurídica, en virtud del cual se establece una garantía a los individuos por la que se otorga certeza de legalidad a las actuaciones que lleven a cabo tanto particulares como poderes públicos, no tiene reflejo en el sistema propuesto por el sindicato. Por el mismo, el Estado debe dar publicidad a las normas estableciendo una tipificación clara de casos y sanciones, a fin de respetar el principio de legalidad y mantener el Estado de Derecho. El perfeccionamiento del derecho a la seguridad, requiere de este

[113]Lo cual implica el despojo de su libertad de abandono, definida por Polaino Navarrete como "la facultad de ejercicio de una actividad ambulatoria del sujeto -de salida o de llegada a- que supone siempre la realidad empírica de un lugar inicial susceptible de ausencia por parte del titular de un bien jurídico protegido" (Polaino Navarrete, 1982:103). Según buena parte de la doctrina este es uno de los elementos configuradores del delito de detención ilegal.

principio, de tal modo que "sólo la Ley Orgánica puede prever supuestos en que quepa la privación de libertad, y (...) cuando lo haga, deberá establecer el procedimiento para acordar dicha privación de libertad y el modo de practicarla", por lo tanto, "son ilícitas las privaciones de libertad carentes de cobertura legal" (Díez-Picazo, 2003:234).

Las obligaciones y sanciones a que hemos hecho referencia no se vinculan a texto legal alguno, sino a la simple autoridad pública que ostenta el sindicato para normar la existencia de los trabajadores y aplicar la disciplina. Esto, conlleva una infracción al principio de seguridad, y por lo tanto una restricción al derecho del trabajador a desarrollar sus actos en un medio jurídicamente predecible. Concluimos, entonces, que el régimen sancionatorio, basado en la mera discrecionalidad del sindicato, viola el principio de seguridad. En efecto, no existe un elenco claro y definido de casos por los cuales el trabajador pueda ser devuelto a su país de origen. Ésta, aparece como una sanción genérica que puede aplicar el sindicato en una amplia variedad de casos, que van desde el incumplimiento de la normativa del alojamiento, al abandono del trabajo, e incluso al despido, cuestión absurda toda vez que el mismo es un acto del empleador y no del trabajador. Esto, viola el principio de tipicidad de las sanciones, fundamento de la seguridad jurídica y por ende del derecho a la seguridad.

Siguiendo con el análisis, por el que constatamos la efectiva limitación de la libertad personal, pasamos al examen del derecho a la elección de residencia y circulación[114]. Siendo el bien jurídico a proteger "la posibilidad de fijar por uno mismo el lugar donde estar de manera transitoria o permanente (STC 28/1999)" (Díez-Picazo, 2003:250), por el mismo se pretende dotar de eficacia a la libertad personal. Estos derechos, siguiendo a González-Trevijano Sánchez, vienen a "garantizar la misma independencia física del individuo, oponiéndose a la esclavitud y a la servidumbre, y comprendiendo no solamente la libertad de residir o moverse en el territorio de un Estado, sino también la de detenerse en cualquier parte de él" (González-Trevijano, 1991:31). Especialmente relevante para el estudio del problema de la concentración: "En su faceta de libertad de residencia, el art. 19

[114]Transcribimos a continuación la definición ofrecida por Serrano Olivares: "La libertad de circulación y de residencia constituye una de las más importantes facetas de la libertad individual dado que hace referencia a la proyección espacial de la persona humana, resultando el fundamento de otras muchas expresiones de la misma. La libertad de circulación puede definirse como el derecho a entrar y salir libremente del territorio del Estado, así como el derecho a desplazarse por todo el territorio nacional, en el tiempo y forma que cada ciudadano estime oportuno, en tanto que la libertad de residencia incluye el derecho a determinar libremente

CE impone a los poderes públicos el deber de no interferir en la elección personal del lugar donde vivir. Así, por ejemplo, el traslado forzoso de personas a determinadas regiones o, inversamente, la asignación de un cupo máximo de población a cierta área geográfica constituirían vulneraciones claras de la libertad de residencia" (Díez-Picazo, 2003:250). En base a esta consideración, la privación de esta libertad se hace patente en el caso de los trabajadores reclutados por el sindicato, pues lejos de poder elegir donde residir, éstos se encuentran compelidos a establecerse en el alojamiento.

Cierto es que el encabezado del artículo 19, al que se hace referencia, determina como titulares de este derecho a "todos los españoles"[115], sin embargo, el Tribunal Constitucional ya ha manifestado en STC 94/1993 que "la inexistencia de declaración constitucional que proclame directamente la libertad de circulación de las personas que no ostentan la nacionalidad española no es argumento bastante para considerar resuelto el problema. La dicción literal del art. 19 C.E. es insuficiente porque ese precepto no es el único que debe ser considerado; junto a él es preciso tener en cuenta otros preceptos que determinan la posición jurídica de los extranjeros en España, entre los que destacan el art. 13[116] de la Constitución. (...) Por consiguiente, resulta claro que los extranjeros pueden ser titulares de los derechos fundamentales a residir y a desplazarse libremente que recoge la Constitución en su art. 19" (STC 94/1993). Esto implica que los extranjeros gozan de la protección del derecho a la libertad de residencia y circulación, en los términos que establezca la Ley, en este caso en materia de extranjería. Por lo tanto, su derecho fundamental a residir y desplazarse se encuentra limitado a la obtención de autorización de residencia, es decir, será libre en cuanto se halle legalmente en España (Díez-Picazo, 2003:251).

La restricción del derecho de residencia y circulación, en el caso que nos ocupa, suscita problemas en cuanto la situación jurídica de los trabajadores se encuentra legalizada, pues se les otorgó autorización de residencia y trabajo. La obligación de residir en alojamiento no se especifica en ningún texto normativo, salvo si interpretamos en tal

---

el lugar o lugares donde la persona desea establecer su residencia, sea con carácter transitorio o permanente" (Serrano Olivares, 2000:352).

[115]Una revisión histórica al respecto de la redacción del Artículo 19 de la Constitución Española se encuentra en González-Trevijano (1991).

[116]El Artículo 13.1 de la Constitución establece: "Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los Tratados y la Ley".

sentido la obligación del empresario de disponer de un alojamiento adecuado[117]. Por otro lado, la prohibición de circular tampoco se encuentra detallada al respecto de este tipo especial de trabajador extranjero, salvo en lo que atañe al compromiso de retorno que el mismo debe asumir. Sin embargo, tales derechos se encuentran efectivamente restringidos. Según nuestra apreciación, la obligación empresarial de disposición de alojamiento, no debería comportar una restricción del derecho de elección de residencia, ni que por ella se restringiese el derecho de circulación, puesto que las libertades esenciales que por ellos se tratan de proteger, debieran tener un valor superior a la ordenación de un flujo o a la organización técnica de un suministro. Yendo más lejos, incluso interpretando que la sola obligación empresarial de disponer alojamiento supusiese la legítima privación de la libertad de elección de residencia, y por ende de circulación, el hecho que el sindicato no ostenta cualidad de empresario de los trabajadores implica, efectivamente, que la misma se efectúa al amparo de la redacción voluntariamente ambigua dispuesta por el Estado. La necesidad de producir un espacio acotado, mediante dispositivos disciplinarios, tales como, la amenaza de trastrocamiento del estatus jurídico de legalidad, la imposición de reglamentos de régimen interno de vida, la exigencia de un modelo de conducta, la advertencia sobre la posibilidad de no volver a ser contratado, entre otras, dirigidas a impedir el éxodo del establecimiento, y en consecuencia, a limitar el aumento de población en situación irregular en el país, es la razón principal para una redacción tan confusa. La delegación de función pública al sindicato se efectúa, entonces, en un contexto de oscuridad normativa, implicando la implantación de un sistema por el que se hace efectiva la restricción de libertades amparadas por el Estado. Tradicionalmente, los sujetos que se hallaban en status subiectionis carecían de este derecho, por lo que "las libertades de

[117]La obligación de disponer de alojamiento se detalla en el Reglamento de la Ley de Extranjería, aprobado por RD 2393/2004, a través del Artículo 56. sobre Requisitos para la obtención de autorización: "a) Disponer de un alojamiento adecuado, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en la materia y siempre que quede garantizada, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento."; así como en la Orden TIN/3498/2009 por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2010, en su Artículo 5. sobre garantía de cumplimiento de las condiciones de trabajo: "Disponer y proporcionar al trabajador un alojamiento en condiciones de dignidad e higiene adecuadas", y su anexo V en el que se declara que "la empresa pondrá a disposición de la persona contratada un alojamiento adecuado (...)". En ningún caso se determina la obligación del trabajador de residir en los alojamientos, sino que estos deban disponerse. El legislador, en este caso, hace uso de estas expresiones vagas para el establecimiento de una obligación de residir que el trabajador debe observar. Tales expresiones, sirven a la instauración del sistema, pues en la medida en que los empresarios se vean obligados a disponer de alojamiento, o dicho de otro modo, en la medida en que los trabajadores se vean en obligación de vivir en los alojamientos, el sindicato se encontrará facultado a gobernarlos con total discrecionalidad.

circulación y residencia supusieron una profunda reacción contra las adscripciones personales a ciertas zonas territoriales. Se trataba, en primer lugar, de una superación del sistema medieval, que vinculaba los individuos a la tierra (siervos de la gleba), restringiendo la salida de los municipios de origen, así como dificultando el acceso a otras comunidades o ayuntamientos" (González-Trevijano Sánchez, 1991:20), por lo que no sorprende que los trabajadores sujetos al sistema, que estudiamos, tengan también este derecho cercenado.

Siguiendo con el análisis de los derechos que el sistema en su dinámica restringe, pasamos al tratamiento del derecho a la intimidad personal[118], que "consiste, esencialmente, en la facultad de excluir del conocimiento ajeno cualesquiera hechos comprendidos dentro del (...) ámbito propio y reservado [de las personas]" (Díez-Picazo, 2003:254). El mismo, configura una de las esencias de la libertad humana, por lo que el ordenamiento laboral ha precisado su incorporación a través del Artículo 4.2.e) del Estatuto de los trabajadores. Titulares de este derecho deben serlo, entonces, todas las personas, lo que incluye aquellas calificadas como trabajadores, a disfrutarlo en el ámbito laboral[119]. Sin embargo, esto no significa que la protección que otorga este derecho deba, exclusivamente, "materializarse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, sino que por el contrario, en esta protección de la 'privacy' quedan comprendidas (...) todas aquellas actividades de control empresarial sobre las conductas privadas extralaborales del trabajador" (De Vicente Pachés, 1998:88).

La concentración de los hombres en el espacio del alojamiento produce el deterioro de este derecho. Su mera realidad se opone a la existencia de un entorno íntimo en el que gozar de una vida digna. La administración comunitaria que en ellos se realiza invalida el ejercicio de la intimidad, no solamente por someter a los trabajadores a ejecutar sus actos frente a otros, sino porque permite injerencias, por parte de los encargados de gestionar el

[118]Molero Manglano refiere al término *intimidad* atendiendo a la facultad que otorga. "La intimidad, (...) preserva a la persona frente a la invasión de aquel ámbito que desea excluir del conocimiento ajeno. Protege la facultad de cada ser humano de participar su propia biografía y su propia persona a los demás sólo en el grado que él y sólo él decida" (Molero Manglano 2001:490).

[119]Según comentario jurisprudencial de Marín Correa, tal derecho de intimidad del trabajador "se ejercita en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en la empresa hay que entenderlo limitado a sus lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, servicios y otros análogos, pero no en aquellos lugares en que se desarrolla la actividad laboral" (Marín Correa, 1996:916). Con mayor razón el derecho a la intimidad, del que debieran gozar los trabajadores en el lugar de alojamiento, debiese estar asegurado, máxime si atendemos a las prerrogativas de control de que gozan los encargados de alojamiento. Sobre ellas se hablará en páginas siguientes.

alojamiento, en asuntos privados del trabajador. Como indica Díez-Picazo, este derecho tiene como objetivo la protección de la vida privada, ello debido a que "la existencia de una esfera privada, en la que los demás (poderes públicos o particulares) no pueden entrar sin el consentimiento de la persona, no implica sólo un reconocimiento del altísimo valor que tiene la faceta privada de la vida humana, sino que constituye también una garantía básica de libertad" (Díez-Picazo, 2003:253). Sin tal protección, el individuo permanece desamparado frente a ilegítimas injerencias por parte de otros con mayor poder[120], y negada la paz al conjunto de la sociedad. Por todo ello, el reconocimiento de la autonomía de la propia persona, para la proyección y desarrollo de su propia vida, resulta ser un principio rector de cualquier sociedad con aspiración democrática. De otro modo, "en un mundo donde toda la actividad de los hombres fuera pública, no cabría autodeterminación individual" (Díez-Picazo 2003:253), ni en consecuencia indicios de una sociedad libre.

Este contexto de vulneración de derechos relativos al goce de la libertad personal y al desarrollo de la vida privada, supone irremediablemente la pérdida del significado de expresiones tales como *Estado social y democrático de Derecho* e *interés general*. El bien jurídico a proteger por el Estado, en adelante, no parece ser la justicia o la igualdad, proclamados como los logros a conseguir en un estado social, sino un interés económico,

[120]Entre aquellos individuos con mayor poderío social se encuentran los empresarios, por lo que el derecho a la intimidad también se prevé en el ámbito de las relaciones laborales, determinando la eficacia horizontal de este derecho. Es por ello, que en el Estatuto de los Trabajadores se declara, que los trabajadores tienen derecho "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad" (Art. 4.2.e)). Teniendo presente que la obligación de residir en el alojamiento se prevé, exclusivamente, para trabajadores, a pesar que en el mismo no se desarrolle actividad laboral alguna, consideramos que la garantía que ofrece el Artículo 4.2.e) se hace igualmente extensiva para ellos. La Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985 (RA 788/1984) sentó doctrina al respecto en cuanto determinó que "La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, (...) ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquélla por cuenta y bajo dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de 'feudalismo industrial' repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art.1.1.)". La misma, es de especial interés para nosotros, puesto que si la celebración de un contrato de trabajo no debe implicar privación de libertades, ni restricción de derechos, tampoco debe esto suscitarse en el contexto de una operación destinada a la importación y suministro de trabajadores.
El Estado es otro de los agentes con poder social suficiente como para limitar la libertad personal, y en particular para restringir el derecho a la intimidad, a la libertad y seguridad y a la libre elección de residencia y circulación. Uno de los límites al goce de tales libertades suele ser el orden público y la segurida. La cláusula de orden público como límite -impreciso y creciente- del ejercicio de los derechos. En el caso de los extranjeros, este límite se agudiza puesto que "la materia de extranjería una de las que conoce mayor aplicación de la cláusula de orden público" (Prieto Álvarez, 2005:92).

cuya consecución implica la percepción del extranjero del modo más utilitarista posible. Éste, en lugar de encaminar sus actuaciones a la protección de los trabajadores, gestionando jurídicamente una resistencia a la presión del mercado de trabajo, lo que hace es ponerlas al servicio del sindicato y empresarios agrícolas, logrando de este modo subsidiar la agricultura, a través del fomento de la importación y suministro de mano de obra extranjera desprotegida.

3.4.2.- EMPRESARIO AGRICOLA. SU PODER DE DIRECCIÓN SOBRE EL TRABAJO Y SUS FACULTADES COMO CONSUMIDOR DE MANO DE OBRA.

Objetada la consideración de contrato de trabajo al acuerdo establecido entre estos dos actores, resulta del todo pertinente cuestionarse cuál es el origen del las facultades que posee el empresario en la esfera de ejecución del trabajo.

El fundamento y límite de los poderes empresariales, generalmente designados de dirección del trabajo y disciplina, es el contrato de trabajo. Por lo que, “el recurso al contrato desempeña una función legitimadora, de modo que el poder existe porque hay un pacto que lo sustenta, y los límites al poder de dirección empresarial quedan explicados desde su propia voluntad pactada” (Chacártegui Jávega, 2000:45-46).

Son las teorías contractualistas las que fundamentan el modelo de relaciones laborales entorno a este tipo de pacto, nacido de la voluntad libre de las partes. Sin embargo, el vínculo al que ahora hacemos referencia no nace sino como relación fáctica de trabajo, producto de la contratación de un servicio de suministro de trabajadores. En efecto, es el contrato de naturaleza mercantil el que genera la relación de trabajo entre empresarios agrícolas y trabajadores, y no un contrato de trabajo. Similarmente a lo que ocurre con las empresas usuarias, contraparte contractual de las E.T.T.’s, el empresario agrícola se encuentra investido sólo de poder de dirección y control de la actividad laboral, y no de poder disciplinario.

La regulación de la actividad de cesión de trabajadores se efectuó con miras a la reglamentación de la vinculación del trabajador con dos empresarios. En tal situación, fue menester establecer normativamente las facultades que cada uno de ellos poseerían, así como las responsabilidades a las que se verían sujetos, en razón de la protección del trabajador envuelto en una estructura triangular de relaciones. Así, el legislador determinó

su redistribución atendiendo a la concepción estricta de los poderes empresariales, "cuya consecuencia estriba en la separación del poder disciplinario del ámbito del poder de dirección empresarial" (Chacártegui Jávega, 2000:131).

Las exigencias técnicas de la conducción del trabajo y la administración de disciplina avalarían la duplicación de titularidades. Se dispone, por lo tanto, como titular del poder dirección a la empresa usuaria y del poder de disciplina a la empresa de trabajo temporal. La regulación de las mismas permitió normativizar la redistribución de poderes, lo que generó la delegación a la empresa usuaria de facultades jurídicas que pertenecen al empresario en los esquemas típicos o tradicionales de la relación bilateral.

Sin embargo, habiéndose negado que la actividad desarrollada por el sindicato consista en la cesión de trabajadores, no podemos sino concluir que el poder de dirección que asume el empresario agrícola no responde a redistribución de poderes alguna, ni es producto de una delegación, sino que es fruto de la mera incorporación del trabajador en el ámbito organizativo de su empresa. Esto nos lleva a la revisión de las teorías comunitaristas de las relaciones laborales, por cuanto el poder de dirección que tiene otorgado el empresario no tiene fundamento en el contrato de trabajo. Éste, más bien, se establece en función de la integración del trabajador al orden organizativo de la empresa como un factor más de la producción. Así, el uso que hace de la fuerza de trabajo legitima la dirección de la misma.

Las consecuencias que de esto se derivan podrían representar una merma en la eficacia del sistema de garantías que otorga el derecho laboral al trabajador, al no encontrarse el poder del empresario limitado en función de un contrato de trabajo. Sin embargo, el problema fundamental en el caso que nos ocupa es la desposesión de la libertad contractual que adolece el trabajador, efectuada al alero de la función pública que ostenta el sindicato. La misma, afecta sobremanera al modo en que la relación trabajador-empresario agrícola va establecerse, esencialmente, debido a que el trabajador se encuentra obligado a no abandonar el trabajo y a no renunciar a ser suministrado. Así, toda vez que incurra en una falta al poder directivo del empresario, el sindicato podrá aplicar sanciones al trabajador, por lo que la facultad disciplinaria del empresario agrícola se desvanece.

En efecto, es para con el sindicato que el trabajador se encuentra obligado a no abandonar el trabajo y cumplir con el poder directivo del empresario agrícola. Toda vez que cometa una falta de carácter laboral, esto es, que incumpla con las órdenes impartidas por el

empresario, se arriesga, no a una sanción disciplinaria en razón de su trabajo, sino a una sanción personal en razón del dominio que ostenta el sindicato sobre él.

El hecho que el empresario agrícola no disponga de poder disciplinario sobre el trabajador, como debiera suceder, siendo que el mismo es el que recibe la prestación laboral, no se determina en base a una redistribución de poderes, como si ocurre en el contexto de las relaciones triangulares operadas por ETT, sino en virtud de la misma función pública que detenta el sindicato. Esta es la fuente del poder disciplinario, que posee el sindicato sobre los hombres, y el origen de la exención de su administración por parte de los empresarios agrícolas. Por la misma, se cosifica a los trabajadores, convirtiéndolos en objetos de contratos, y los empresarios terminan transformados tanto en clientes del servicio, como en consumidores de su fuerza de trabajo.

En tal situación, el sindicato resulta ser el encargado de administrar la disciplina a los trabajadores, pues de su buen desempeño en el trabajo depende la entrega de un buen servicio. Por ello, gran parte de los esfuerzos del sindicato se dirigen al establecimiento de un método disciplinario, consistente en la transformación de los individuos en sujetos dóciles al suministro. La amenaza de la devolución al país de origen, se consigna como la principal técnica disuasoria frente a posibles comportamientos que pongan en punto de quiebre la calidad del servicio. Queda esto de manifiesto a través de las entrevistas efectuadas a los trabajadores:

Nos presionaban diciendo que si no hacíamos las cosas bien nos devolvían a Colombia (Dani Barroso, trabajador colombiano).

Porque tú haces un paro, o alguna cosa, y la solución que hicieron es esa: mandarle de una vez para el país de donde es uno, y así ellos se cuidan que alguien más lo vaya a hacer, incluso después lo dijeron (...) *el señor ese nos dijo, que nos comentaran a todos los demás que si hacíamos paro nos sacaban para Colombia* (Amador Ribera, trabajador colombiano).

Había un solo ducho para doce personas y una nevera pequeña, con agua caliente, pero no llega para toda la gente (...) *Y un chico colombiano, no recuerdo como se llama, le ha dicho a UP que si estas condiciones no son buenas, no se tiene que vivir tanta gente en una caravan, así, y no sé qué. Vinieron de UP no me recuerdo... y con los de la empresa le han dicho, si no te conviene prepárate*

tu maleta y para Colombia (...) *el resto se han quedado asustados, entonces toda la gente no dice nada, les ha dado miedo para hablar* (Julian Ion, trabajador rumano).

Si me rebelo mucho, lo primero que me dicen, estás hablando mucho, pues mañana mismo te vas para Colombia (Ernesto Suárez, trabajador colombiano).

Los trabajadores, bajo este sistema, intentan adaptar su conducta a un modelo predeterminado con el fin esencial de no ser retornados, lo que supondría perder el trabajo y la posibilidad no volver a ser reclutados por el sindicato. El retorno forzoso de los trabajadores, en todo caso, resulta ser una sanción débilmente aplicada, la mayor parte de las veces debido a conductas que obstaculizan la eficacia disciplinaria del sistema, pues impide la rentabilización del trabajador y la pérdida del costo invertido en su reclutamiento.

Es por ello que las actuaciones disciplinarias por causas relativas al trabajo se traducen, generalmente, en la remoción del trabajador y su puesta a disposición del resto de empresarios agrícolas, con el fin de volver a ser suministrado. Al respecto, traemos a colación el caso narrado por Dani Barroso, en el que cuenta como varios trabajadores fueron trasladados de una empresa envasadora luego de intentar hacer una huelga:

No quisieron trabajar un día, pararon, no quisieron trabajar más. Nosotros también los apoyamos, pero no podíamos parar porque no teníamos dinero y sabíamos que si lo hacíamos corríamos el riesgo de que nos descontaran el tiquete de avión y no nos dieran ningún dinero en especie y no teníamos como subsistir económicamente. Efectivamente, esos chicos pararon, no quisieron trabajar más allí, los trasladaron de ese sitio, no sin antes descontarles el billete de avión (Dani Barroso, trabajador colombiano).

De igual modo sucedió con una pareja de trabajadores rumanos, que habiendo tenido un problema con la empresa para la que trabajaban en Bellvís, se les dio traslado a Girona donde trabajaron en una cooperativa:

Gracias por tu trabajo, a partir de mañana, no, a partir de hoy no te quedas aquí ninguna hora más. (...) *a partir de ahora os vais los dos a Rumanía. Y yo, gracias. He hecho una llamada a UP, he hablado, me parece con el responsable de Lleida y me ha dicho que espere un momento para ver*

que se puede hacer. Y me parece que después de una hora o menos han venido, hablado con nosotros y me ha preguntado. Mira, ¿queréis ir a Girona? ¿A trabajar? (Ion, trabajador rumano).

Más indicios de este tipo de traslado disciplinario lo aporta un trabajador colombiano cuando destaca las consecuencias sobrevenidas por la realización de una huelga:

Habíamos cuarenta y siete trabajando y terminaron haciendo huelga diez personas. A ellos los sacaron de ahí y los mandaron para acá. A ellos los sacaron para el campo y no vuelven a ninguna cooperativa (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

Para que esto suceda, es necesario que el empresario muestre disconformidad o descontento debido, bien al modo en que el trabajador desempeña su trabajo, es decir, ejecuta las órdenes emanadas de su poder de dirección, bien al disgusto que le procura su persona. Así lo relata Ricardo Pérez:

Pues el motivo es que yo hablo poco cuando estoy trabajando (...) *y porque no hablaba y en lo otro, pues, yo cumplía en el trabajo,* (...) *pero de pronto no le gustó la actitud mía, la forma de ser mía,* (...) *llegaron y hablaron con la encargada y me mandaron llamar y que firmara el contrato, que no trabajaba más para ellos, y ya!* (Ricardo Pérez, trabajador colombiano).

En consecuencia, es posible afirmar que el empresario agrícola, como cliente del servicio de suministro de trabajadores, tiene atribuidas facultades discrecionales de devolución del trabajador suministrado. No ostenta un poder de disciplina sobre ellos, lo que le diferencia de un empresario común, sino una facultad de comprobación del producto, reclamación, garantía y posibilidad de renuncia del servicio o devolución del mismo. Es por ellas, que su posición jurídica se aproxima más a la de un consumidor, que a la de un empresario.

La revisión del artículo 21 de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, resulta interesante a estos efectos, pues determina el Régimen de comprobación y servicios de atención al cliente. Por el mismo se permite "que el consumidor y usuario se asegure de la naturaleza, características, condiciones y utilidad o finalidad del bien o servicio; pueda reclamar con eficacia en caso de error, defecto o deterioro; pueda hacer

efectivas las garantías de calidad o nivel de prestación ofrecidos, y obtener la devolución equitativa del precio de mercado del bien o servicio, total o parcialmente, en caso de incumplimiento o cumplimiento defectuoso".

Consecuentemente, el empresario agrícola posee el poder de realizar las reclamaciones y devoluciones de trabajadores a su arbitrio, lo que se traduciría en una capacidad discrecional de efectuar despidos, de considerarse la relación que se establece entre ambos como contractual bilateral de trabajo. Su condición de cliente le autoriza a hacer lo que a ningún otro empleador le estaría permitido, esto es, despedir a los trabajadores a su antojo. Esto, debilita enormemente los derechos laborales del trabajador que se ve impedido de ejercerlos efectivamente:

Porque no tenemos derechos, ¡no!, ¡sabes?, ¡no! Con este contrato tenemos que regresar a nuestro país... así... no creo que... Si vamos a contar cosas a un sindicato de trabajadores, no creo que vamos a conseguir algo, a lo mejor vamos a conseguir algo malo, una despedida del trabajo (Julian Ion, trabajador rumano).

El sistema de suministro, operado por el sindicato, resuelve así la necesidad de los empresarios agrícolas de tener constantemente trabajadores disponibles, de manera que, en la medida en que un trabajador no satisfaga sus expectativas, siempre pueda cambiarlo por otro. Esto se debe a que el sindicato mantiene un flujo de trabajadores, prestos a ser suministrados, para proporcionarlos al empresario cuando éste los necesite, por el tiempo que los necesite, pudiendo reemplazar unos por otros, cambiarlos e incluso suspender su uso cuando arbitrariamente lo desee, lo que caracteriza al sistema como un modo de abastecimiento de trabajadores *just in time*.

La encargada nos dijo que estábamos prestados por diez días nada más, porque a nosotros nos habían pedido para otra empresa (Ricardo Pérez, trabajador colombiano).

Sí, hay un payés, y si acaba el trabajo va con otro payés y le dicen a uno, usted trabaja mañana con tal y tanto, le dice la encargada. (…) *El sábado se fue el payés a la playa y nos dijo que no trabajáramos y entonces ella nos consiguió trabajo* (Pablo Ojeda, trabajador colombiano).

Esta es la principal ventaja que el sistema reviste para los agricultores versus la contratación de otro tipo de trabajadores, sean nacionales, extranjeros en situación irregular o regularizados con permiso de residencia, pues le permite hacer uso de la fuerza de trabajo de un sujeto que no es libre, que se dispone como un objeto a ser almacenado, distribuido y con posibilidad de ser canjeado a su arbitrio cual producto defectuoso.

CAPITULO IV

INFRAESTRUCTURA ESPACIAL DEL SISTEMA

1.- INTRODUCCIÓN.

La presente investigación aspira a contribuir al conocimiento de una problemática de amplio espectro como es la de la vivienda de los inmigrantes. El asunto ha sido abordado históricamente desde las ciencias sociales de las migraciones, inevitablemente atentas a una cuestión tan estratégica como es la del asentamiento de quienes se desplazan de un lugar a otro para trabajar. Desde la Escuela de Chicago hasta ahora las aportaciones a la cuestión han sido abundantes[121]. Los trabajos de Ubaldo Martínez son un ejemplo de desarrollo de este aspecto del fenómeno migratorio en nuestro país, sobre todo en contextos urbanos (por ejemplo, Martinez Veiga, 1999). Los relativos a cómo se produce el alojamiento de los trabajadores desplazados en marcos rurales son más escasos, aunque contamos con indagaciones importantes, como las de Portillo para el Baix Camp catalán o las del propio Martínez Veiga (2001) o de Juan C. Checa y Ángeles Arjona (2001) para El Ejido. En esa línea, lo aquí tratado se fija en un variante ciertamente especial de esta problemática, cual es el acomodo destinado a los trabajadores agrícolas contrados en origen por la Unió de Pagesos.

Más allá de ese ámbito específico de la habitación de los trabajadores inmigrantes, esta tesis se coloca también en el terreno de las reflexiones sobre la territorialización de los seres humanos con el fin de ejercer un tipo determinado de dominación, es decir del espacio no sólo como escenario, sino también como instrumento para garantizar la sumisión humana. Cómo el territorio puede ser organizado para ese fin y, más en particular, cómo deviene en un caso específico un medio de coerción, sobre todo cuando, como en la cuestión que se aborda –la de los alojamientos dispuestos por la Unió de Pagesos para concentrar a sus contratados–, parecen especialmente dispuestos para asegurar el escrutinio y el control constantes sobre los hospedados. Este tema de lo que, evocando una famosa película checoeslovava, podríamos presentar como *territorios rigurosamente vigilados*, cuenta con cimientos teóricos sólidos –Foucault, Goffman, Gaudemar…–, sobre los cuales

[121] Para una perspectiva panorámica de la historia de las investigaciones en esta área, cf. Martínez Veiga, 1999.

se va a intentar levantar una serie de apreciaciones relativas a lo que sucede en el campo leridano en esa esfera de la inscripción territorial de las relaciones sociales de dominación.

La compleja red de vinculaciones, surgidas al entorno de la delegación que hace el Estado al sindicato de representatividad legal empresarial y función pública, determina una posición específica para cada agente, cuyo contenido se expresa en cotas desiguales de poder. El sindicato ostenta, dentro de este esquema de relaciones, una posición hegemónica, lo que le permite desarrollar una notable función normativa, tanto del modo en que el resto de actores deben relacionarse, como del espacio por el que el sistema se implementa. En su desarrollo, el trabajador debe asumir el rol que le ha sido asignado, cual es el de un elemento configurador de un colectivo dispuesto a ser almacenado y distribuido.

En efecto, el alojamiento es el lugar privilegiado para la observación del modo en que opera el poder del sindicato sobre los trabajadores. Por el mismo, se imprime una huella indeleble sobre los hombres que lo ocupan, en adelante, compelidos a aceptar cualquier condición por la que desarrollar su vida y su trabajo, bajo amenaza de la pérdida del mismo, del retorno al país de origen y de no volver a ser reclutados. El estudio realizado anteriormente, a propósito de la génesis y estructura del sistema, se justifica en este momento, pues nos ayuda a comprender la pérdida de su libertad personal y de trabajo, así como su posterior cosificación y sometimiento al ejercicio disciplinario dirigido por el sindicato.

La interpretación que desarrollamos sobre el alojamiento, como un dispositivo de poder dispuesto por Unió de Pagesos, descansa sobre todo un corpus teórico dedicado al análisis de la disciplina, entendida como una estrategia de dominación, dirigida al propósito de la producción tanto de sujetos como de bienes. El concepto de poder desarrollado por Foucault resulta aquí estratégico. Efectivamente, es en relación con el resto de agentes, en la pequeña comunidad que conforman, que el sindicato explota su poderío, dirigido al *encauzamiento de la conducta* (Foucault, 2000:175) de cada uno de ellos. Sólo así, en relación con los demás, logra producir los efectos deseados de disciplinamiento y transformación del sujeto. El sindicato detenta un poder disciplinario con el que pretende la intensificación de las fuerzas productivas del trabajador.

Todo el sistema depende de la transformación del sujeto, pues, en la medida en que manifieste sumisión y obediencia es que va a ser posible su suministro y distribución. Diremos entonces, que el alojamiento es un lugar destinado a la vigilancia y control de las

conductas, a la comprobación del estado de docilidad, que deben presentar los trabajadores, y a su normalización; y que está dirigido a la disminución de su resistencia, tanto como al aumento de su rendimiento y utilidad, a lograrse mediante su suministro. Este sistema disciplinario se erige al entorno de una estructura reticular de alojamientos por los que el trabajador debe ser movilizado. No obstante, un proceso anterior de movilización ha sido necesario. Nos referimos a aquél dispuesto a la importación de trabajadores, por el que se ejecuta el trasiego de los hombres, desde sus lugares de origen a España, y de ahí a los alojamientos. Ciertamente, el sistema de reclutamiento, importación, concentración y suministro, que implementa el sindicato, viene propiciado por la acción reguladora del Estado sobre la movilidad de los extranjeros, por lo que la elaboración conceptual de este autor, al respecto de los procesos de movilización productiva, resulta ser tan importante. En efecto, nuestro estudio sobre el sistema no puede dejar de lado la consideración de una de las consecuencias más importantes que provoca, esto es de lo que Gaudemar concibe como circulación heterónoma de las fuerzas de trabajo (Gaudemar, 1981:152). El Estado ha desarrollado para ellas un esquema de desplazamiento por el que deben encauzar su movimiento. Tal esquema constituye "una estrategia de trayectos obligados que apuntan a desposeer a los trabajadores de su capacidad propia para ir y presentarse en los lugares mismos de los mercados de trabajo" (Gaudemar, 1981:152). Son, en primer lugar, las trabas normativas al movimiento de los extranjeros las que han posibilitado la instauración de este sistema, que procura la movilización y concentración forzada de trabajadores. Promesa de su extensión, es la eliminación de aquel colectivo extraño compuesto por extranjeros en situación irregular, sujetos peligrosos, gente de mal vivir y sin juramento de fidelidad, en pos del surgimiento de una fuerza nueva, disciplinada y dirigida a la producción. Cortocircuitar un flujo autónomo y fijar uno nuevo es la idea subyacente al modelo de contratación en origen y, por ende, al sistema propuesto por el sindicato. El alojamiento, en este contexto, resulta ser la institución por la que perfeccionar el objetivo de la movilización productiva, mediante la puesta en acción de técnicas disciplinarias docilizantes.

El estudio que pretendemos sobre este tipo especial de establecimiento aspira a seguir la tradición de los trabajos a propósito de la territorialización de los sujetos y la codificación de los espacios. En este sentido, un repaso a los modelos disciplinarios, que en la historia se han dispensado a la movilidad de los trabajadores, y a los equipamientos por

ellos generados, servirá a la reflexión sobre el significado de lo que ocurre en el alojamiento y la determinación del objetivo que persigue.

2.- DEL MOVIMIENTO AUTÓNOMO DEL EXTRANJERO EN SITUACIÓN IRREGULAR, AL MOVIMIENTO DIRIGIDO DEL EXTRANJERO CONTRATADO EN ORIGEN.

La crisis del modelo de explotación agrícola familiar, basado en el uso de la fuerza de trabajo de individuos unidos por vínculos de parentesco, cuya producción iba dirigida a su comercialización en mercados locales, hizo brotar, en el escenario del agro catalán a finales de la década del setenta, los primeros signos de una economía capitalista agraria. Contenidos por las características propias de un sistema económico autárquico, definido por una estructura de mercado de alcance reducido e implantada mediante un régimen político que abogaba a favor del autoabastecimiento y la limitación a las importaciones; dichos signos tornáronse visibles a medida que la crisálida seguía su proceso de quiebre. En ella, se encontraban larvados procesos que más adelante protagonizarían una nueva etapa económica representada, en lo que a nosotros incumbe, por la extensión de los mercados agrícolas. La disminución de la población agraria, debido al abandono del sector de gran número de agricultores y de sus familiares ante la posibilidad de trabajo mejor remunerado fuera de la explotación, unida a la dificultad de adaptación de sus economías a un nuevo modelo de producción de tipo capitalista en proceso de consolidación y a la consecuente concentración parcelaria, producida al alero de las ventas de terrenos por parte de aquéllos, contribuyeron a la transformación de la agricultura catalana, en adelante, dirigida a la producción dedicada a la exportación. A fin que esta transformación se concretase resultó ineludible la modernización de las estructuras productivas, principalmente mediante la intensificación de las explotaciones; fenómeno éste que requirió, amén de la industrialización del proceso de producción y la incorporación de sistemas de regadío[122] y fitosanitarios, la integración del trabajo asalariado.

[122] Sobre la importancia de la introducción de modernos sistemas de regadío para el caso de la agricultura onubense resulta interesante la aportación de Felicidades García (2009).

La presencia de extranjeros en condiciones de pobreza, resultado, entre otros factores, de un modelo legislativo destinado a mantenerlos excluidos de los beneficios del establecimiento de un marco de derechos y libertades públicas, propició el despegue de la economía agrícola catalana de alto rendimiento, no obstante, a un precio elevado teniendo en cuenta las consecuencias nefastas que esto significaba para el desarrollo de la paz social y la profundización del proceso democrático español. En cualquier caso, la ventaja que esta mano de obra ha supuesto para el proceso de transformación de la agricultura parece haber sido más relevante. Así, frente a la inevitable reconversión del sector productivo agrario, que hubiese, quizás, determinado la transformación de la estructura de la propiedad y, en consecuencia, provocado el debilitamiento del tejido social compuesto por pequeñas y medianas economías agrupadas en torno a cooperativas para la exportación de sus producciones; el Estado, en conjunción con la Unión Europea, dirigió sus esfuerzos hacia la implementación de políticas orientadas a la precarización jurídica y social de los extranjeros. La Ley de Extranjería resulta ser un componente principal de estas políticas. Contribución fundamental de la misma es la producción de un estatus jurídico que, incorporado a la personalidad del extranjero, logra estigmatizarlo. La figura del extranjero en situación regular así como su negativo, la del extranjero en situación irregular, resultan ser elaboraciones jurídicas dispuestas al etiquetamiento del sujeto, útiles al disciplinamiento de su capacidad de movimiento y de trabajo[123].

La escasez de mano de obra experimentada por parte de los agricultores, así como por otros sectores de la producción, caracterizados por presentar un bajo nivel de salarios y duras condiciones de trabajo, representó un incentivo más que definitorio para el perfeccionamiento de una táctica estatal de fijación del flujo de extranjeros, basada en el establecimiento de permisos de trabajo y autorizaciones de residencia. El objetivo que persigue el Estado con esta estrategia es la concreción de un modelo de aplicación forzosa de las fuerzas productivas allí donde la mano de obra autóctona ha desertado. Las

[123] En lo referente a la fijación del flujo de extranjeros en situación irregular en el sector agrícola industrial de El Ejido, extensible a otras áreas de producción agrícola intensiva a lo largo del país, propiciada por la falta de autorizaciones de residencia y trabajo que les permita su presencia en otros sectores de la economía con mejores condiciones de trabajo y salario, Emmanuel Rodríguez reflexiona sobre cómo la producción de estatus jurídicos a través de la ley de extranjería tiene por objetivo el recorte de libertades de los extranjeros: "La falta de papeles se ha convertido en un régimen de control, fijación y coacción del trabajo mucho más eficaz de lo que a primera vista se pudiera suponer. (…) el sometimiento del trabajador migrante se realiza sobre una fijación coactiva. De hecho, la mayor parte del trabajo se realiza sobre la base de una relación salarial oportunista y despótica, fundada en la condición alegal del migrante" (Rodríguez, 2003:76-77).

limitaciones geográficas y de sector de actividad nutren las filas de los que, en adelante, se han visto obligados a tomar los trabajos peor pagados y con menor estabilidad, en las condiciones más inseguras. Ha sido, particularmente, la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena la encargada de desarrollar este modelo. Su aparición representó la primera tentativa de supresión de libertades relacionadas con la movilidad del extranjero y su capacidad para vender su fuerza de trabajo. Por ella, se aparta a los trabajadores extranjeros del mercado de trabajo y se los inserta en ámbitos geográficos específicos y sectores de actividad que los precisan. De este modo, el mercado de trabajo al que pueden acceder se restringe, debiendo optar exclusivamente al ofrecimiento de su fuerza de trabajo en determinados sectores.

La situación que su aplicación produce es la segmentación del mercado de trabajo, fenómeno que se advierte en sociedades cuyo tratamiento dispensado al fenómeno de la inmigración se traduce en la consideración de los extranjeros como un ejército de reserva de mano de obra. Este proceso de dualización revela la coexistencia de dos mercados de trabajo distintos, uno formalizado en base a normas de entrada y estructuras de ascenso bien reglamentadas y otro que carece de éstas (Piore y Saford, 2006:2). Su análisis se remonta a mediados de la década de 1960 en Estados Unidos, donde diversos economistas dieron cuenta de las razones por las cuales los trabajadores negros veían restringida su movilidad ocupacional y por ende su capacidad de ascenso social (Berger y Piore, 1980). Múltiples son las variables que inciden en el fenómeno del dualismo, tales como la baja cualificación laboral, los niveles de pobreza, la discriminación étnica[124] y normativa[125], entre otras. Suele ser su entrecruzamiento el que produce que el nivel de oportunidades de acceso al mercado formal de trabajo de algunos colectivos, como es el caso del extranjero pobre, descienda y termine constreñido a la ejecución de actividades laborales en sectores peor remunerados, de baja consideración social y altas cotas de peligrosidad e insalubridad. La implantación de estas políticas de erradicación de la movilidad del extranjero confirmó la ineficiencia económica del sector agrícola, manifestada por la exigencia de un segundo mercado de trabajo dispuesto a la elusión de una más que probable reconversión

[124]Para un estudio en profundidad sobre el modo en que el mercado de trabajo español se segmenta mediante la discriminación racial, véanse, Solé (1995) y Martínez Veiga (2004).
[125]Acuñamos este concepto en una investigación anterior acerca de los problemas que enfrenta el extranjero en la provisión de vivienda. Por discriminación normativa entendemos el establecimiento de distinciones en el ordenamiento jurídico de un Estado, tendentes a crear grupos provistos de estatutos jurídicos diferenciados.

económica. Su expresión más lacerante es el mantenimiento de los trabajadores extranjeros en situaciones de explotación laboral, bien debido a la necesidad que éstos tienen de obtener contratos bajo cualquier condición, que les asegure la prórroga de la autorización de residencia y trabajo, o a causa de la desprotección jurídica que la carencia de autorización supone. La legislación en extranjería puede entenderse, entonces, como un primer ensayo de codificación del espacio de la movilidad de los trabajadores extranjeros. El Estado manifiesta, a través de la misma, su voluntad de fijar el flujo de mano de obra extranjera, dirigido a aquellos sectores económicos que la requieren. En adelante, los que presenten resistencias al modelo serán extirpados del ámbito de lo público, pues lo que no va a ser tolerado bajo este régimen es la presencia de un sujeto que gestiona sus movimientos de forma autónoma y libre. Éste, encarnado en la figura del extranjero en situación irregular, deberá ser sustituido por otro cuya circulación se encuentre restringida a determinados sectores y ámbitos geográficos, es decir, por el extranjero en situación regular. Una eliminación que jamás ha sido realmente ejecutada pues su existencia sigue siendo imprescindible al sostenimiento del agro.

Las autorizaciones de residencia y trabajo, en efecto, sirvieron de base a la implementación de un flujo organizado en torno a objetivos de conservación de determinadas estructuras económicas. Sin embargo, al no posibilitar este tipo de autorizaciones una sujeción indefinida del extranjero regular a los ámbitos y sectores a los que ha sido solicitado, pues significaría retenerlos bajo un *status subiectionis* perpetuo, el Estado consintió la existencia de extranjeros en situación irregular con el fin de complementar la oferta de mano de obra en el mercado segmentado. De este modo, empresarios de distintas ramas de la producción, se han ido beneficiando de un modelo que les otorgaba la posibilidad de emplear una mano de obra sujeta a su sector productivo y ámbito geográfico por el tiempo que la autorización señalaba, básicamente hasta la obtención por parte del extranjero regular de la residencia definitiva, en combinación con otro tipo de trabajadores en situación más precaria, extranjeros en situación irregular. Estos suponen al empresario la existencia de fuerza de trabajo más constante y rentable, pues su número es abundante y su capacidad negociadora escasa al no estar protegido por el Estado. La aparición de este personaje en el mercado informal de mano de obra en la agricultura ha permitido el abastecimiento de fuerza de trabajo que los empresarios agrícolas demandaban a bajo precio. Sin embargo, iba a ser una de las características fundamentales que lo

singularizaban, su movilidad autónoma, la que se convertiría en inconveniente al mantenimiento de una imagen de país con alto grado de avance social y económico, así como al aseguramiento de su disponibilidad y permanencia en el sector.

Efectivamente, desde que se inició el período de transformación económica que conduciría a España a ser catalogada como un país de inmigración, la libertad de circulación que el extranjero gozaba representó un problema al Estado. Principalmente, debido a su percepción del fenómeno migratorio, como un factor de desorden, y del extranjero irregular como una imagen que produce descontento y temor, a partes iguales. En consecuencia, el Estado comenzó a implementar políticas dirigidas a la erradicación de su presencia en el espacio público, lo que supuso el desarrollo de una estrategia de persecución y hostigamiento. Su clasificación como extranjero irregular, con el nivel de criminalización que esta etiqueta conlleva, y la instauración de un rango de sanciones a su contratación, ocasionó el obstáculo principal al empleo de esta mano de obra. Para el empresario agrícola, la llegada de millares de extranjeros supuso una oportunidad excelente al aprovisionamiento de mano de obra barata, sin embargo su uso comenzó a constituir un riesgo, esencialmente debido al aumento progresivo de las inspecciones de trabajo y de las sanciones monetarias previstas a la contratación de irregulares. Paralelo a este inconveniente, el agricultor topó con otro obstáculo, esta vez relativo a la capacidad de abandono del trabajo que el extranjero irregular goza como individuo libre de compromisos ligados a la entrega de protección. Ciertamente, el amparo dispensado por el Estado, mediante el otorgamiento de autorizaciones, se halla ligado a una serie de exigencias cuyo cumplimiento implica la pérdida de libertades. Esto no le ocurre al extranjero en situación irregular, su situación es precaria, se encuentra desprotegido e incluso perseguido, mas no fijado a sectores económicos o ámbitos geográficos concretos. Si alguna razón limita su libertad, ésta es su situación de pobreza y la carencia de permisión, que autorice su presencia y le permita trazarse un destino mejor. Su capacidad para moverse de forma autónoma confirma un último depósito de poder que lo distingue del extranjero sometido a restricciones legales de su libertad de circulación y trabajo. Su figura es cercana a la del vagabundo, pues no se encuentra constreñido a pagar favor alguno brindado mediante la sumisión de su personalidad a un estado liminal, como sí lo está el extranjero autorizado a residir y trabajar bajo condiciones que recortan su libertad. Una liminalidad establecida merced a la incapacidad de este individuo autorizado en cuanto comprometido a hacer

renuncias de su personalidad, que se define por ese estado ambiguo, entre su aceptación incondicional de la comunidad y la suspensión en el tiempo de aquellos elementos que lo configuran como persona. En oposición, el extranjero en situación irregular, el nómada, se incorpora a un territorio en el que, condenado a una huída permanente, se entrega a su destino. Su pobreza y su marginalidad son determinantes de su estado, pues ha decidido resistir un modelo impuesto por el Estado que, de entrada, descarta su presencia o trata de extirparla. En efecto, su figura responde a una forma “del errar vagabundo de antaño” (Gaudemar, 1981:27), una figura que, por cierto, estuvo desde el nacimiento del Estado moderno en el punto de mira de un orden político-territorial que veía en las las comunidades reputadas como peripatéticas –los gitanos o los judíos, por ejemplo– una amenaza a la que destinar todo tipo de discursos estigmatizadores y políticas de hostigamiento y persecución, cuando no de exterminio (cf. Stebler y Watier, 1978; Rao, 1985).

Superadas aquellas imágenes familiares de mendigos, afiladores, vendedores de botijos y cartoneros, el extranjero irregular las hace renacer, integrándolas a la ciudad, obligando, de este modo, a realizar un ejercicio de rememoración a toda una sociedad consagrada a la realización de un sueño de prosperidad. Al igual que los pobres de décadas pasadas, el extranjero al que nos referimos elabora en el presente itinerarios que le conducen a la obtención de trabajos informales, generalmente localizados en la agricultura, sector en el que encuentran un refugio productivo[126]. Pasa, así, a formar parte de todo un repertorio histórico de “figuras lógicas de un modo de producción referido a los ciclos estacionales, a la regularidad, fluctuante como el clima, tan incapaz de certificar una

---

[126] Márquez Domínguez (2009), efectúa un análisis similar al respecto del reemplazo del *forastero,* pobres errantes en busca de trabajos temporales y débilmente remunerados, por el extranjero que viene a ocupar su lugar. Específicamente véase pp. 192-195. En este marco, cuesta no evocar la figura análoga, y ya familiar gracias a la literatura y el cine: la del *hobo*. A finales del XIX y en las primeras décadas del siglo XX, Estados Unidos conoció a los *hobos*, trabajadores eventuales, anglosajones y blancos en su mayoría, que iban de ciudad en ciudad y de pueblo en pueblo a la búsqueda de un empleo temporal, viajando ilegalmente en los trenes, viviendo en las calles y frecuentando los comedores públicos para pobres. Eran trabajadores inmigrantes al pie de la letra, puesto que se pasaban el tiempo desplazándose de un lado a otro en busca de una colocación eventual. Por su grado de conciencia política y sindical, la presencia frecuente de personas con un nivel intelectual aceptable entre ellos –algunos llegaron a ser célebres, como Walt Whitman o Woody Guthrie–, su capacidad de autoorganización y la cultura específica que llegaron a generar, han sido objeto hasta hoy mismo de una admiración reflejada en buen número de canciones, novelas y películas. La Escuela de Chicago le dedicó uno de sus textos clásicos, el libro *The Hobo*, de Neil Anderson –que también había sido él mismo un hobo–, editado en 1923 (Anderson, 1998), y un no menos célebre artículo del padre de aquella corriente de antropólogos y sociólogos urbanos, Robert Ezra Park, que en el mismo año publicada su artículo “El espíritu del hobo: reflexiones sobre la relación entre mentalidad y movilidad” (Park, 1998).

seguridad de empleo como de asegurar la recolección" (Gaudemar, 1981:28). La dura mudanza de su cuerpo por entre las diferentes campañas de recolección del país, encarnada en las imágenes de campamentos de chabolas, es reflejo de un germen de rebeldía y resistencia. Aún más, supone la existencia de un hombre libre "que no reconoce ningún soberano, que no se deja establecer en ninguna parte y que no pide ninguna protección" (Gaudemar, 1981:29). Bajo estas condiciones de libertad, el extranjero irregular se muestra como un sujeto cuya movilidad autónoma impide al empresario agrícola asegurar su uso durante la totalidad del tiempo de recolección, lo que supone poner en riesgo la cosecha. Su nomadismo, basado en su capacidad de deserción del trabajo, resulta problemático al agricultor[127].

Desvagabundizar la figura del extranjero es la respuesta estatal a una situación dilemática vivida por el empresario, consistente en la imposibilidad de finalizar el período de recolección con éxito, a falta de mano de obra; así como por el riesgo eventual de ser sancionado por emplear mano de obra en situación irregular. Estrategia que debe dirigirse a la neutralización del renacimiento de figuras análogas al vagabundo. La apuesta por el exterminio de esta imagen significó la búsqueda de una solución de consenso, por la que fuese posible el logro de los distintos intereses que estaban en juego, aquél del Estado en garantizar el orden público, simbolizado por campos sin hoteles de mil estrellas[128] y pueblos sin indigentes, como el del empresario agrícola en conseguir fuerza de trabajo, sujeta y legalizada. Una primera aproximación a la consecución de tales objetivos vino representada por la imposición al extranjero de la obligación de residir y hallarse en el país de origen para poder ser contratado, como por el desarrollo de una política de contingentes necesaria a la implementación de un flujo disciplinado en base al cálculo de necesidades de mano de obra en los distintos sectores de la economía. Estos dos factores vendrían, más tarde, a ser complementados con el otorgamiento de facultades a las organizaciones empresariales más representativas de cada sector, tales como la representación legal

[127] Acerca de la tensión entre las ansias de autonomía obrera con la que el trabajador trata de labrar su propio destino, así como la posibilidad de su autoorganización, y la pulsión del empresario por fijar sus pasos reflexiona Emmanuel Rodríguez en los siguientes términos: "Para el capital es cuestión de vida o muerte apropiarse de esta riqueza, poner bajo su mando los distintos estratos del trabajo vivo, jerarquizarlos y privatizarlos. Para el capital es cuestión de vida o muerte evitar las fugas, las migraciones imprevistas del trabajo vivo, la posibilidad de su organización autónoma" (Rodríguez, 2003:20).

[128] Con esta expresión hacemos referencia al cobijo que encuentran miles de extranjeros en pleno campo. La metáfora explora el lado irónico, y también poético, del hecho de dormir al raso, a cielo descubierto y sin

empresarial y cierta función pública, a fin de poder concretar el diseño de un modelo de contratación en origen a ser ejecutado por sistemas como el desarrollado por Unió de Pagesos.

La transformación que opera el modelo sobre el extranjero, en conjunción con el sistema objeto de nuestro estudio, se inscribe dentro de la historia de la desvagabundización de la fuerza de trabajo, pues lo que propone no es ni más ni menos que su conversión en gentes de juramento. Es así como llegamos a la conclusión que el trabajador sometido a la disciplina del sistema del sindicato no es sino el resultado de una mutación por la que se trata, no de "prohibir únicamente la errancia o sancionarla, sino darle una finalidad a nivel social" (Gaudemar, 1981:29). La ley de extranjería, cuyo antecedente se encuentra en la legislación sobre el vagabundeo, se ocupa de la instauración de las bases por las que se realiza tal transformación. En este contexto, el sistema de reclutamiento y suministro del sindicato, así como el alojamiento, resultan ser elementos cruciales de la política de control social practicada en contra del extranjero.

---

resguardo alguno. El conocimiento que tenemos de la misma tiene su origen en una entrevista efectuada a un extranjero irregular, de nombre José, en la que narra cómo ha tenido que enfrentar su indigencia.

2.1.- LEGISLACIÓN PARA EL CONTROL SOCIAL DEL NÓMADA. LEYES CONTRA VAGABUNDOS, POBRES Y EXTRANJEROS.

El dilema suscitado al agricultor con respecto a la escasez de mano de obra, dispuesta a trabajar por el precio señalado mediante convenio colectivo -derivada, principalmente, del aumento del nivel de vida y salarios del español medio-, supuso el punto de partida a la producción de un tipo de legislación cuyo objetivo primordial es la fijación de los trabajadores extranjeros a sectores que, como el agrícola, presentasen similitudes al entorno de este problema. Como ya hemos venido avanzando, la promulgación de esta ley, denominada comúnmente "de extranjería" y sus posteriores modificaciones, se dirigió, esencialmente, a la instauración de barreras jurídicas a la movilidad autónoma de los trabajadores extranjeros. Es por ellas, que el Estado ha tratado de garantizar el encauzamiento del flujo de esta mano de obra, pues es la única dispuesta a trabajar en tales sectores al precio estipulado por convenio. El sistema de autorizaciones de trabajo y residencia se presentó, en ese primer momento, como el método más adecuado para la creación de obstáculos a la libertad de movimiento y trabajo. Resultado del mismo es la producción del estatuto de irregularidad que, impuesto al extranjero que no se ajusta al régimen de autorizaciones[129], lo priva de su capacidad para vender su fuerza laboral en el mercado formal de trabajo y lo desposee de la protección jurídica necesaria para conducirse con normalidad en el espacio público. Así, restringida su posibilidad de acceso al mercado formal y obligado a permanecer oculto, o a desarrollar tácticas de disimulo o mimetismo en los casos que su fisonomía racial lo permita, se encontrará forzado a integrarse en circuitos de búsqueda de trabajo en mercados informales. Ha sido de este modo como durante los últimos quince años del siglo XX y los primeros diez del siglo XXI, los agricultores han resuelto el dilema de la escasez y la presión salarial, contratando extranjeros en situación

[129]Forma parte de lo que podría percibirse como el cinismo del legislador el plantear un sistema de concesión de autorizaciones cuyo solicitante no es el perceptor de la misma, es decir el trabajador extranjero, sino el que se beneficiará de su trabajo. Así se expone en el Art. 51 del RD 2393/2004 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: "1. El empleador o empresario que pretenda contratar a un trabajador extranjero no residente en España deberá presentar, personalmente o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena ante el registro del órgano competente para su tramitación, correspondiente a la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral". Esto manifiesta la voluntad del legislador de enmascarar el otorgamiento de autorización al empresario para emplear trabajadores que cumplan con los requisitos propuestos. No se trata sino de descartar cualquier posibilidad al extranjero de un acceso libre al mercado de trabajo hasta concedida la renovación que lo libere de trabas a su establecimiento en el país y a la búsqueda autónoma de trabajo.

irregular. La tolerancia desarrollada por el Estado, a propósito de su presencia, propició el uso de su mano de obra en condiciones de explotación, posibilitando en consecuencia la pujanza económica de la agricultura. Sin embargo, este método de fijación de la mano de obra, desarrollado mediante la ley de extranjería, no parece ser nueva en la historia del desarrollo económico, aunque sí podríamos decir que se muestra como la primera tentativa de fijar trabajadores extranjeros a sectores económicos que así lo requieren, luego del arribo de la democracia en la España del siglo XX.

La emergencia de leyes contra la vagancia en Inglaterra, durante la primera mitad del siglo XIV, provee un valioso antecedente. Surgidas en un contexto de escasez de fuerza de trabajo, experimentada por la aristocracia rural a consecuencia, principalmente, de la liberación de siervos a cambio de un canon -que suponía al señor la obtención de fondos necesarios para el desarrollo de cruzadas y otras guerras-, así como a causa de la disminución de la población por efecto de la peste negra en 1348, su principal objetivo estribaba en la eliminación de la presión salarial que tal escasez producía y la creación de una reserva de mano de obra barata. Como apunta Chambliss en su análisis sociológico sobre la legislación de la vagancia, éstas "fueron diseñadas con un propósito expreso: forzar trabajadores (sean libres o siervos) a aceptar empleos a un precio bajo en orden a garantizar al terrateniente un adecuado suministro de mano de obra a un precio que el pudiera pagar" (Chambliss, 1964:69). El logro de la fijación de la mano de obra, por el que conseguir el suministro de trabajadores funcional al mantenimiento del nivel de los salarios, se alcanzó, principalmente, mediante la obligación de trabajar a precios estipulados con anterioridad al arribo de la peste negra, la prohibición de aceptar salarios superiores a aquellos, de rechazar trabajos y de moverse por entre los distintos condados en busca de una mejor oferta por la cual recibir mejores pagos (Foote, 1956:615). Todo un elenco de prohibiciones y obligaciones completaban el estatuto jurídico de los trabajadores, y en consecuencia del vago, alterando la posición social del pobre, en adelante, con menores posibilidades de ejercicio de su libertad de movimiento con el propósito de encontrar una oferta de trabajo a buen precio.

Medidas análogas fueron tomadas igualmente en el reino de Castilla durante la misma época, resultado de causas similares, entre ellas la aparición de la peste negra. A consecuencia de la misma se produjo un descenso de la población de hasta un 25% en dicho reino, por lo que los campos quedaron yermos. De la misma manera que ocurrió en

Inglaterra ante tal escenario de escasez de trabajadores, la nobleza terrateniente impulsó la creación de leyes en contra de la vagancia, como estrategia al establecimiento de un reclutamiento forzoso de mano de obra libre, no sometida a vasallaje, evitando pagar salarios en alza a consecuencia de la presión salarial ejercida por la disminución de su número. Al efecto, en 1369 se formuló el estatuto de los vagabundos, ordenando que "los que ansí anduvieren vagamundos y holgazanes, y no quisieren trabajar por sus manos, ni vivir con señor (...) que cualquier de los nuestros Reynos los pueda tomar por su autoridad, y servirse dellos un mes sin soldada, salvo que les dé de comer y de beber"[130]. Este sistema se mantuvo vigente hasta la época de Carlos V, en 1552, en la que por Real Pragmática se instituyó la obligación de servir en las galeras en sustitución del cultivo de tierras[131]. De este modo, se movilizaba la mano de obra, una vez fijada en el campo, hacia otros servicios considerados imprescindibles para una potencia marítima en expansión. Estos vagabundos, junto con los apresados por no poder proveer al pago de sus deudas[132], formaban lo que en jerga de la época se denominaba la ciurma, es decir, todos aquellos galeotes encadenados en sus remos, cuyo desarrollo etimológico dio aparición al termino *chusma*.

Ambos casos muestran la obstinación del poder terrateniente de fijar la mano de obra una vez agotado el primer ciclo de movilidad-fijación, designado por Philippe Ariès en su *Histoire des Populations Françaises* (cit. Gaudemar, 1981:28), cuya conclusión concuerda con el final del feudalismo. El siglo XIV, efectivamente constituyó el inicio de grandes movimientos de personas por los que se manifestó la resistencia de los grandes propietarios de la tierra al cambio del orden social, producido, entre otras razones, por la disolución de las estructuras sociales propias del feudalismo. Por esta razón, y en gran

---

[130]Ley 32, año 1369, D. Enrique II en Toro, tomado del Titulo XXXI De los vagos; y modo de proceder á su recogimiento y destino. pág. 429 Novísima Recopilación de las leyes de España. Tomo V. Madrid 1804.

[131] "Mandamos, que los vagamundos, que segun las leyes destos Reynos han de ser castigados en pena de azotes, de aquí adelante la dicha pena sea á que sirvan por la primera vez en las nuestras galeras quatro años, y sea traido á la vergüenza públicamente, seyendo el tal vagamundo mayor de veinte años; y por la segunda vez le sean dados cien azotes, y sirva en nuestras galeras ocho años; y por la tercera vez le sean dados cien azotes, y sirva perpetuamente en las dichas galeras". Ley 4, año 1552, D. Carlos I en Monzón, tomada del Titulo XXXI De los vagos; y modo de proceder á su recogimiento y destino. pág. 430 Novísima Recopilación de las leyes de España. Tomo V. Madrid 1804.

[132]Joseph Muscat, historiador dedicado al estudio de las actividades navales de la Orden de San Juan de Malta, corrobora esta información para el caso maltés cuando escribe: "*Vagabonds caught during the night in Malta were immediately condemned to the galleys*" (Muscat, 2004:9). Asimismo en sus trabajos trata la tipologia de remeros destacando que entre ellos se encontraban esclavos musulmanes, convictos condenados a pena de galeras -mayoritariamente extranjeros también denominados forzados- y buonavoglia. Estos últimos "*were recruited by a system whereby loans were granted to certain people to enable them to pay their debts.*

medida debido también a la extensión de las doctrinas mercantilistas un siglo y medio después, se originó una nueva concepción acerca del modo en que debían comportarse los diversos agentes económicos. Desarrollado en una época de transición del feudalismo al capitalismo, el pensamiento mercantilista abogaba por la puesta en circulación de los factores dispuestos a la producción, con el fin de desarrollar los mercados dedicados a la exportación. Sin embargo, de aquellos, el factor trabajo, en atención a las ideas de la mayor parte de los teóricos mercantilistas, entre los que podemos citar a Tomás de Mercado (1525-1575), Jean Bodin (1530-1596) o William Petty (1623-1687), debía continuar constreñido en aras a la maximización de la producción y, por ende, de las ganancias que por ella se obtenían.

En lo que respecta al método desarrollado en Inglaterra en esta época, para eliminación de la acción del mercado en relación al trabajo, reduciendo de este modo la presión salarial ejercida por el aumento del número de siervos manumitidos y hombres libres, podemos decir que se basaba en dos premisas básicas: la fijación de la mano de obra donde hiciese falta y el mantenimiento del precio del trabajo cercano al nivel de supervivencia. Fundamentales a estos efectos fueron el Estatuto de los artesanos de 1563, las leyes de pobres y la Ley de domicilio de 1662 que representaron, al igual que las leyes contra la vagancia doscientos cincuenta años antes, un intento de hacer de las mismas un sustituto de la servidumbre (Foote, 1956:615). Por ellas, se trató de evitar la concurrencia a un mercado de trabajo a los señores terratenientes y formalizar en paralelo un suministro de mano de obra forzada a bajo precio. Sobre el Estatuto de los artesanos y las Leyes de Pobres, Karl Polanyi, sostiene que formaron algo similar a un código del trabajo (Polanyi, 1989:151), por el que se instituirían aquellos estatutos jurídicos pertinentes a la generación del flujo de trabajo deseado. Así, a través del Estatuto de los artesanos se estableció una organización del trabajo basada, entre otras normas, en la obligación de trabajar, dirigida tanto a trabajadores agrícolas como a artesanos y aplicada tanto en distritos rurales como en ciudades, cuya permanencia se extendió durante los dos siglos y medio siguientes (Polanyi, 1989:150).

Complemento idóneo del Estatuto de los artesanos, orientado a la fijación de la mano de obra, constituyó la legislación sobre los pobres. Bajo esta denominación se

On accepting such a loan, they almost practically condemned themselves to the galleys for life, as they had no alternative" (Muscat, 2004:5).

inscriben todas aquellas leyes aprobadas en Inglaterra desde 1349 hasta prácticamente la actualidad, con la promulgación de la Ley de Asistencia Nacional de 1948. Las primeras forman parte de la legislación contra la vagancia, ya examinada por nosotros, por las que se instituyó un método de retención de la fuerza de trabajo. Posteriores leyes no hicieron sino reforzar este sistema de inmovilización de la mano de obra, a pesar que su evolución muestra un cambio respecto a la preocupación inicial que motivó las primeras. En adelante, las mismas desarrollarían una doble función, de un lado surtir de trabajadores, de otro criminalizar la pobreza. Siguiendo a Chambliss, "durante este período [1530-1743], el centro de preocupación de las leyes contra la vagancia se transforma en una preocupación por el control de los delincuentes y deja de ser primario lo concerniente al movimiento de trabajadores" (Chambliss, 1956:72). En consecuencia, la severidad de las penas dispuestas a los transgresores de la ley se incrementó siendo éstos sometidos a penas capitales (Polanyi, 1989:151). Llegados a 1601, se estableció la primera ley de pobres isabelina, denominada de este modo al ser la primera aprobada durante el reinado de Isabel I. Por ella se formaliza un sistema de ayudas administradas localmente por las parroquias, orientado al mantenimiento de los pobres inválidos y a la puesta al trabajo de los hombres sanos. Cada una de estas parroquias tenía el poder de recaudar, mediante tasas e impuestos a propietarios de tierras y arrendatarios, las cantidades de dinero que servirían al socorro de los pobres, así como la facultad de establecer sus propias disposiciones para aplicar sus cuerpos al trabajo y auxiliar a huérfanos, ancianos, enfermos e inválidos. La traducción que esta ley tuvo en la realidad se reveló en el aumento de los castigos a mendigos y vagabundos, en la carestía e imprevisión de asilo para los más desamparados, en la pereza de los contribuyentes locales, en la indiferencia de los vigilantes de pobres y en la dureza de los beneficiados con el pauperismo (Polanyi, 1989:151). Efectivamente, la principal consecuencia de su aplicación fue que "los pobres se veían forzados a trabajar por un salario cualquiera que fuese su cuantía, y únicamente quienes no podían encontrar trabajo tenían derecho a un subsidio" (Polanyi, 1989:138).

La aprobación posterior de la Ley de domicilio, en 1662, no hizo sino agravar la situación de los trabajadores. Si bien lo dispuesto mediante el Estatuto de los artesanos y las leyes de pobres ya representaban un obstáculo a la movilidad de los trabajadores, puesto que en virtud de los mismos se encontraban obligados a trabajar, esta ley de domicilio logró la reducción a mínimos de su movimiento, expresión de su anhelo de encontrar un destino

mejor. Propósito principal de esta ley era la fijación de las personas mediante la adjudicación de parroquia. Si bien es cierto que con anterioridad a la misma cada persona tenía asignada una parroquia por la cual recibir su asistencia benéfica parroquial, también lo es que a través de su promulgación se dio inicio a un período de endurecimiento de las medidas por las cuales hacer entrega de socorros. Es efectivo que esta ley redujo la libertad de las personas estableciendo un sistema elaborado en base a limitaciones al establecimiento y procedimientos de expulsión. Como señalan Hammond y Hammond: "Por esta ley, cualquier recién llegado, dentro de los cuarenta días a su llegada, podía ser expulsado de un parroquia, y devuelto a la parroquia donde se hallaba previamente establecido. Sin embargo, si el recién llegado se establecía en una vivienda de un valor anual de 10 libras, o podía asegurar que la parroquia no estaría obligada a socorrerle benéficamente, a juicio de los magistrados, estaba exento de esta estipulación" (Hammond y Hammond, 1987:90). Efectivamente, la inscripción en el censo parroquial se realizaba a discreción de magistrados locales y otras autoridades los que, generalmente, la limitaban a personas que contaban con trabajo y cuya reputación se consideraba buena (Polanyi, 1989:152). No obstante, la mayor porción de población de esa época no contaba con trabajo, luego de cercados numerosos campos comunales y destruidos abundantes campos baldíos (Hammond y Hammond, 1987:89). Esto los obligó a formar parte de la masa empobrecida, constreñida a vagar y a transgredir las normas que forzaban su establecimiento.

De entre las medidas adoptadas al asentamiento preceptivo una nos resulta de especial interés: los Settlement Certificates. Estos no eran sino un tipo particular de documento legal por el que se acreditaba el domicilio de cada persona. Su adquisición se determinaba en base a normas estrictas por las que se exigía el cumplimiento de obligaciones tales como pagar impuestos parroquiales, ejercer un oficio público anual o un aprendizaje, o contratándose para el desarrollo de un servicio anual en la parroquia (Hammond y Hammond, 1987:90). Con el tiempo estas exigencias se agudizaron, bien ligando la obtención de domicilio a la compra de tierras en las parroquias, bien erradicando la posibilidad de domicilio mediante el pago de contribuciones, hasta tal punto que "un trabajador sólo podía dirigirse a un pueblo nuevo si su propio pueblo le daba un certificado o si el otro pueblo le invitaba. Su libertad estaba completamente controlada por los agentes parroquiales" (Hammond y Hammond, 1987:91). Objetivo central de este desarrollo

normativo no fue tanto la erradicación de la pobreza a través del mecanismo de la expulsión y el impedimento a la residencia, como el uso de los pobres en beneficio de terratenientes y fabricantes de la incipiente industria inglesa. Efectivamente, implicaba la posibilidad de administrar un flujo de trabajadores a precios irrisorios en interés de la clase funcionarial, pues como indica el economista y cronista de la época Thomas Ruggles, estos pobres "se ven imposibilitados para llevar su trabajo, el único producto comerciable que poseen, al mejor mercado. Esta es la restricción que en todas las ciudades manufactureras ha sido una de las causas para reducir al pobre a tal estado de mísera pobreza" (Hammond y Hammond, 1987:93). De forma similar, Adam Smith cargaba contra esta ley pues según su apreciación fijaba la mano de obra al eliminar las posibilidades de movilidad del pobre para encontrar trabajo (Polanyi, 1989:152). En este contexto, la adscripción a la parroquia se convirtió en un recurso cercano a los ya desaparecidos contratos de vasallaje por el que lograr el status subiectionis preciso a la neutralización del nacimiento de un verdadero mercado del trabajo.

El avance de la revolución industrial y el consecuente desarrollo de la doctrina económica liberal no tardaron en destruir los últimos elementos de una sociedad cimentada, inestablemente, tanto en estructuras sociales supervivientes de una época marcada por la fijación de los hombres a la tierra, como en otras cuyo progreso exigían la movilización de ingentes masas de trabajadores. Producto de este período de transición es el establecimiento de una política, denominada comúnmente como Ley de Speenhamland, por la que los grupos más conservadores de la sociedad intentaron resistir al cambio social que implicaría el aniquilamiento de aquello que en la Europa continental se acordó en llamar antiguo régimen. Parcialmente abolida la Ley de Domicilio, lo que a juicio de Polanyi hubiese determinado el restablecimiento de la movilidad física de los pobres, y por ende, la creación de un mercado de trabajo (Polanyi, 1989:152), esta reglamentación supuso un nuevo dispositivo por el que, nuevamente, trataría de disciplinarse el movimiento de los trabajadores con el objetivo de preservar el sistema tradicional de producción.

Como reacción al inevitable establecimiento del mercado de trabajo, se decidió la implementación de una política basada en el subsidio de los salarios sobre la base de un baremo organizado al entorno del precio del pan (Polanyi, 1989:136-137). Estos subsidios estaban financiados por todos los contribuyentes de las parroquias, de aquellos distritos eminentemente agrícolas, y se entregaban a cualquier hombre, independientemente de si tenía trabajo o no, siempre que su salario fuese inferior a las cantidades estipuladas por el

baremo. Esto supuso, por un lado, el mantenimiento de los salarios a nivel de supervivencia, y por otro, la subvención de la economía del terrateniente por parte de todos los pertenecientes a la comunidad parroquial. Asociado el poder político con el económico de los grandes propietarios, no resulta extraño que los magistrados de las parroquias agrícolas decidiesen que “en lugar de elevar los salarios era preferible suplementarlos con cargo a las contribuciones recaudadas para el socorro de los pobres en cada parroquia” (Moix Martínez, 1975:6). Este sistema descubrió al terrateniente “un modo de frenar el incremento de los salarios rurales y el cambio que amenazaba a la estructura tradicional de la vida comarcal” (Polanyi, 1989:298-299), lo que condujo inexorablemente a la fijación de la mano de obra implicando un “espectacular retorno, respecto al trabajo, de ese mismo principio regulador que se estaba a punto de eliminar rápidamente del conjunto de la vida industrial” (Polanyi, 1989:138-139). Su abrogación, en 1834, permitió la liberación de los hombres sujetos a disposiciones que, aunque les ponían al abrigo de ayudas, inhibían su movilidad, frenaban el incremento natural de los salarios rurales y evitaban el trastrocamiento de las estructuras tradicionales. En ese mismo año, sin embargo, se aprueba, por el gobierno liberal de Lord Melbourne, la Nueva Ley de Pobres que representó “el punto de partida del capitalismo moderno” (Polanyi, 1989:139).

Este breve excurso histórico resulta útil a la reflexión sobre la política y las leyes de extranjería que en España se han venido aprobando desde mediados de la década del ‘80. El análisis sintético de las disposiciones revisadas lleva a la conclusión que las estrategias dirigidas a la fijación de la mano de obra, tanto como al mantenimiento de salarios y la creación o evasión del mercado de trabajo, desarrolladas bajo su vigencia, conservan gran similitud con aquellas establecidas al amparo de la Ley de Extranjería. Por ella se produce la generación de dos estatutos jurídicos bien diferenciados, el del extranjero en situación regular y el del extranjero en situación irregular. Propósito del Estado, a lograrse mediante la creación de estos estatutos, es la fijación de la mano de obra extranjera autorizada a establecerse temporalmente en España a través de la imposición de obligaciones, prohibiciones y sanciones.

De un modo general, el extranjero está sujeto a la obligación de trabajar pues es el único modo previsto para su asentamiento en España. Esta obligación implica la prohibición de establecerse en el país con otros fines que no refieran al trabajo, a menos que el extranjero pruebe la existencia de medios de vida que le permitan vivir sin trabajar.

Es decir, que se prohíbe el establecimiento de extranjeros pobres que supongan una carga al erario español, o que agraven problemas de pobreza ya existentes en el país. En consecuencia, la única imagen que se acepta del extranjero es la de un trabajador sujeto a restricciones de su libertad de trabajo y movimiento. Es por esto que decimos que su pertinencia en el espacio viene definida por su utilidad social. El mismo criterio se encuentra en la legislación sobre la vagancia, las leyes de pobres y los estatutos de trabajadores revisados por nosotros. En ellos, la obligación de trabajar prevista para los vagos, mendigos y pobres en general, se presentaba como estrategia al establecimiento de un flujo que permitía el suministro de mano de obra en circunstancias de escasez de trabajadores, determinada bien por la disminución de población a consecuencia de plagas y guerras, bien por la competencia ejercida por los sectores industriales. La visión utilitaria del extranjero, así como la del pobre en otros períodos, se extiende y agrava a través de las limitaciones propuestas al desarrollo de su actividad laboral, bien por sector de actividad, bien por área geográfica.

De forma similar a como ocurría con el Estatuto de los Artesanos de 1563 o la Ley de Domicilio de 1662, por las que se limitaba la posibilidad de escoger profesión u oficio a aquéllos ya compelidos a trabajar, así como su movilidad por diferentes condados en busca de trabajo o mejores socorros, la Ley de Extranjería impone no solamente la obligación de trabajar sino de hacerlo en los sectores productivos y zonas geográficas en los que la mano de obra escasea. Es de este modo que el Estado logra, amén de forzar al trabajo al extranjero, destinarlo a sectores en los que su presencia procure la creación de un flujo conveniente al mantenimiento de precio del salario y de las estructuras productivas. Obstaculizar la movilidad y establecer un flujo útil a estos efectos es objetivo primordial de esta ley, fundamentalmente a través de la creación de autorizaciones que bien recuerdan a los Settlement Certificates aludidos.

En un momento histórico en el que la agricultura se expande hacia nuevos mercados y en el que el abandono por parte de la población activa española del sector agrícola, debido principalmente al bajo precio del salario y la alta tasa de temporalidad, determinaban una fuerte disminución de mano de obra dispuesta a trabajar en él, empresarios agrícolas y Estado dieron cuenta de una necesidad vital de mano de obra. En tal contexto de escasez, estrategias dirigidas a la fijación de mano de obra no iban a hacerse esperar, pues supondrían la creación del suministro de trabajadores necesario a la

pervivencia del sector, a través del impedimento del alza del precio del trabajo, bastante alejado de los crecientes niveles de vida españoles. Así, por un lado vemos como la ley de extranjería, resultado de la política migratoria española, supondrá tanto un incentivo a la congelación de los salarios del campo, una oportunidad al empresario para la evasión del mercado de trabajo -que de funcionar naturalmente implicaría el alza del precio del trabajo-, su incorporación en mercados duales que vendrán a ser ocupados por extranjeros limitados en sus facultades de movimiento y negociación, así como una estrategia necesaria al impedimento de la reconversión económica del sector. Es posible, entonces, constatar como en una coyuntura de crecimiento económico y expansión de la agricultura, de superación de estructuras productivas y sociales basadas en el trabajo agrícola familiar, el Estado optó por el establecimiento de estrategias de fijación de mano de obra que indefectiblemente supusieron un retorno de sistemas y estatus jurídicos propios del antiguo régimen. Como apunta Chambliss en su análisis sobre la legislación de la vagancia, "cuando cambian las condiciones sociales comienzan a percibirse como necesarios determinados cambios legales a efectuarse mediante la revisión y reorientación de leyes vigentes" (Chambliss, 1964:76). Las innovaciones legislativas introducidas en la ley de extranjería reflejan una necesidad sentida de trabajo disponible a buen precio, a ser resuelta mediante la instauración de dispositivos para el freno de la movilidad de los trabajadores y la limitación de su capacidad de elección de trabajo y negociación de las condiciones en el que ha de efectuarse.

El sector agricultura ha sido uno de los favorecidos por la promulgación de esta ley, pues por la misma se beneficia de la obtención de mano de obra que, o bien se encuentra libre de sujeciones legislativas al estar en situación irregular, aunque no por ello limitados a tomar trabajos en el sector, o sujeta a restricciones importantes de sus libertades operadas mediante el sistema de autorización de residencia y trabajo. Sin embargo, esta primera tentativa de fijación de mano de obra, mediante la codificación escrupulosa de los espacios de movilidad de los trabajadores extranjeros, no resultó del todo eficaz al desarrollo de una agricultura dedicada a la exportación, esencialmente debido a la presión ejercida por el Estado para la erradicación del espacio público de los extranjeros en situación irregular, principal mano de obra empleada por los agricultores. La intensificación de los controles sobre la contratación de extranjeros no regularizados, el aumento de las sanciones monetarias, así como la inestabilidad que presenta esta mano de obra, resultaron igualmente

relevantes a la reclamación por parte de las organizaciones sindicales de nuevas medidas más eficaces a la contratación de trabajadores que no representasen riesgos a los agricultores. Nuevas reglamentaciones y desarrollos normativos, efectuados mediante decretos y órdenes ministeriales, introdujeron variaciones tanto sobre el régimen de obligaciones impuestas a empleadores y trabajadores, como de los procedimientos de contratación. Igualmente, esto supuso la introducción en el proceso de contratación de representantes investidos de poderes delegados por el Estado, lo que propició la implantación del sistema objeto de nuestro estudio.

El mismo supone una segunda tentativa de fijación de mano de obra que permite la armonización de intereses dispares, tales como la neutralización de la figura errante del extranjero irregular y la creación de un suministro de mano de obra que permita el mantenimiento del precio del trabajo. De hecho, el éxito del sistema dependerá en gran medida de la total eliminación del extranjero irregular, lo que supondría una completa desvagabundización de las poblaciones nómadas. El estudio de estos cambios normativos, que han posibilitado la emergencia del sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores operado por Unió de Pagesos, evidencia el poder de un sector que reclama soluciones frente a una posible reconversión de la estructura productiva de la tierra, esto es de su régimen de titularidad y su modo de empleo como factor económico. Nuestro juicio sobre el respecto coincide con las conclusiones a las que Chambliss llega en su análisis sobre las leyes contra el vago: “Este análisis de las leyes de la vagancia (...) ha demostrado la importancia de los grupos de interés en la emergencia y/o modificación de la ley. Las leyes de vagos surgieron con el fin de proporcionar a poderosos terratenientes el suministro de mano de obra barata. (...) Estas conclusiones concuerdan con la afirmación de Weber de que los 'grupos de poder' determinan el contenido de la ley” (Chambliss, 1964:77). En el caso de la Inglaterra del siglo XVIII estos grupos fueron constituidos por squires, mientras que en la actualidad son las organizaciones empresariales más representativas, como es el caso de Unió de Pagesos, las que poseen el poder y peso social para alzarse en portavoz de los agricultores amenazados por el posible advenimiento de un cambio estructural de sus economías. Su poderío determina el proceso de toma de decisiones que desarrolla el Estado en relación a la movilización de la tierra, lo que ha venido implicando el establecimiento de políticas proteccionistas de una estructura agraria en disolución.

La inserción del sector agrícola en un período de expansión capitalista ha producido la necesidad de un cambio estructural cuyo destino se vislumbra en la concentración parcelaria y la aniquilación de las pequeñas propiedades cuyo sistema productivo se muestra ineficiente. Medidas paliativas, relativas a la reducción del costo del factor trabajo y a la agudización de su dominación, se han prescrito como las soluciones a la creación de un modelo productivo cuyo funcionamiento se basa en la inexistencia de verdaderos trabajadores, o al decir de Polanyi, en el establecimiento de un capitalismo sin mercado de trabajo (Polanyi, 1989:206). Frente al mismo sólo nos queda recordar la afirmación de Cobden, recuperada por Polanyi, "que la agricultura [es] un negocio, y que quienes [están] arruinados [deben] abandonar el campo" (Polanyi, 1989:296). El sistema de Speenhamland, así como el resto de normativas dispuestas a la fijación de la mano de obra que hemos rastreado, y otros modelos tendentes a la cancelación de derechos y libertades de extranjeros importados, no resultan ser sino "un foso construido para defender la organización rural tradicional en el momento en que la tormenta del cambio barría los campos" (Polanyi, 1989:270).

2.2.- LA PREUISCHE FELDARBEITER ZENTRALE. SIMILITUDES ENTRE EL SISTEMA PRUSIANO DE ESTABLECIMIENTO DEL FLUJO DE JORNALEROS POLACOS Y EL SISTEMA DE UNIÓ DE PAGESOS.

Los esfuerzos que el sindicato Unió de Pagesos ha determinado realizar, dirigidos a la implementación de un sistema por el que adecuar la fuerza de trabajo a los objetivos productivos de los empresarios agrícolas y de supervivencia del sector, se sitúan en continuidad histórica con aquéllos dispuestos por otros actores a la reproducción de realidades sociales en constante proceso de transformación. Uno de tales sistemas, de especial relevancia para nosotros debido a su excepcional semejanza con el establecido por Unió de Pagesos, es aquél instaurado en Prusia Oriental a partir de la aprobación del decreto de 11 de noviembre de 1891, por el que el Estado alemán consintió la reapertura parcial de las fronteras orientales y el ingreso controlado de trabajadores polacos (Mezzadra, 2005:73)[133]. Es en esta época que se desarrolla un nuevo modelo de gestión empresarial intensiva (Weber, 1990:240) que vendría a reemplazar la organización patriarcalista de las relaciones de producción, típica de las provincias orientales alemanas. Su establecimiento llevaría, en primer lugar, a la proletarización de los trabajadores autóctonos, y en segundo lugar, a su deserción de la tierra a la que una vez estuvieron ligados, incapaces de poder experimentar el "encanto poderoso y puramente psicológico de la 'libertad'" (Weber, 1990:247).

La presión experimentada por los junker, propietarios latifundistas del este, debido a la competencia que les suponía la importación de cereales del extranjero, determinó la adopción de formas de cultivo intensivo. De este cambio en el modo de producción, de la remolacha azucarera principalmente, derivó una alteración en la organización laboral, pues la intensificación de los campos precisaba un tipo de trabajador estacional que no representase una carga económica al empresario durante todo el año. La desaparición del

[133] Un sistema similar es propuesto como una alternativa a desarrollar a nivel autonómico, aprovechando la delegación de competencias en materia de autorizaciones de trabajo a las CC.AA. por parte del gobierno central, por Rojo Torrecilla (2008). Hemos escogido uno de los posibles sistemas con los que efectuar paralelismos con el sistema objeto de estudio, sin embargo, otros quedan pendientes de confirmar mediante análisis comparativos más profundos. Entre ellos, nos vienen a la memoria otros que probablemente serían pertinentes, como el sistema de concentración y segmentación espacial de los inmigrantes que llegaron a atender los requerimientos de la agricultura industrial californiana, chinos, japoneses, filipinos y mexicanos, en diferentes oleadas en los siglos XIX y XX y, durante la Gran Depresión de los años 1930, los *okies*, inmigrantes procedentes del medio oeste estadounidense, estos últimos popularizados gracias a la descripción que de ellos hicieron novelistas como John Steinbeck, fotógrafas como Dorotea Lange o cineastas como John

instleute[134] se presentó, entonces, inminente en un contexto en el que las remuneraclaiones en especie encarecían una producción que exigía altos niveles de eficiencia económica. "Allí donde afluyen a la empresa capitales considerables mediante una gestión empresarial más intensiva y crece la posición de poder económico del empleador, tiene éste el empeño natural de eliminar las remuneraciones en especie, que son <poco económicas> y altamente regresivas para la empresa, y de pagar a los trabajadores la remuneración monetaria -por ellos más deseada porque él se ve capaz de ello" (Weber, 1990:240). El tipo de relación laboral que se establecerá en adelante tendría forma de contrato puramente salarial y, advierte Weber, "hay que sacar las consecuencias que se pueden derivar de ello" (Weber, 1990:244). Un aumento de la movilidad autónoma de los trabajadores no se iba a dejar esperar, de modo que se iniciaron importantes procesos migratorios internos hacia el oeste, destinado a ser el motor industrial de Alemania.

La penuria de fuerza de trabajo sentida por los junker, a consecuencia del abandono masivo de la mano de obra autóctona, los impulsó a ejercer presión sobre el Reichstag. Esperaban impacientes la creación de políticas migratorias que protegiesen sus intereses, de trascendental importancia para la economía nacional. El decreto anteriormente citado resultó ser la estrategia fundamental al establecimiento de un flujo de mano de obra medio nómada (Weber, 1990:239). Las disposiciones contenidas en el mismo sirvieron al establecimiento de un suministro de trabajadores extranjeros supeditados a una movilización impuesta tanto por los ciclos estacionales de la agricultura, como por los dictados de un pueblo atemorizado ante la idea de una posible invasión extranjera. Entre aquellos se encontraba el abandono forzoso de "los territorios prusianos en invierno, (...) a fin de impedir literalmente su 'enraizamiento'" (Mezzadra, 2005:74).

La representación del extranjero como un ser potencialmente contaminante de una identidad germana en proceso de formación, llevó al gobierno alemán a despreciar inicialmente la fuerza de trabajo de polacos de ciudadanía no prusiana. Como alternativa se gestaron planes de importación de mano de obra china que jamás llegaron a implementarse, debido a dificultades técnicas, fundamentalmente relativas al retorno de los trabajadores

---

Ford. Se trata de lo que Ubaldo Martínez llama "modo de producción californiano" y que atinadamente compara con el que conoce el campo almeriense en la actualidad (Martínez Veiga, 2001: 51 y ss.).

[134]Weber define esta figura, también denominada Komornik en la provincia prusiana de Posen (actualmente perteneciente a Polonia), como "Trabajadores agrícolas que viven en la hacienda con un contrato anual de trabajo. Son remunerados en parte monetariamente y en parte en especie, con la asignación de tierras y con el derecho al apacentamiento de su ganado en la hacienda" (Weber, 1990:2).

luego de concluidas las labores de cosecha, y al aumento de costos derivados que esta operación suponía a los terratenientes. Tal preocupación por la homogeneidad nacional fomentó la concepción de nuevas políticas dispuestas a la creación de un mercado segmentado del trabajo en base a criterios étnicos. Esto favoreció la sustracción de los extranjeros del mercado laboral más amplio, principalmente, a través de la generación de un estatuto jurídico particular por el que los derechos de estos trabajadores polacos fueron progresivamente eliminados. Se lograba así el establecimiento de un ejército de braceros agrícolas que aseguraban el suministro constante de mano de obra, así como la concesión de un espacio protegido a su explotación. La disminución de derechos sufrida por parte de estos trabajadores otorgó una oportunidad a los *junker* de aumentar su competitividad, pues lograron con ello rebajar los precios de la mano de obra y producir un flujo permanente de trabajadores disciplinados en base a un régimen que impedía el ejercicio de su movilidad autónoma.

La introducción de la llamada obligación de legitimación en 1907 significó el inicio de la implantación de un sistema de contratación que entrañaría la pérdida de la libertad de circulación a todos aquellos trabajadores reclutados por el mismo. A través de esta obligación se negó la oportunidad de rescindir contratos a todos los polacos de ciudadanía no prusiana, lo que se tradujo en su imposibilidad de acceder al mercado de trabajo, neutralizando, de este modo, la realización del juego de la oferta y la demanda. En el futuro, ningún trabajador podría abandonar su trabajo bajo sanción de expulsión ni, por lo tanto, aceptar otras propuestas de trabajo mejor remuneradas o sujetas a condiciones laborales más satisfactorias. El sistema de contratación establecido permitía a una agencia semipública, denominada Preuische Feldarbeiter Zentrale, es decir Central Prusiana de Braceros Agrícolas, reclutar jornaleros polacos en la frontera. La misma actuaba en nombre de los empresarios, efectuaba el reclutamiento y fijaba las condiciones de empleo. Los objetivos propuestos por el mismo, producto de las políticas migratorias prusianas, eran según Sandro Mezzadra, "garantizar la disponibilidad de fuerza de trabajo dócil y a buen precio y, al mismo tiempo, obstaculizar lo más posible el establecimiento permanente en los territorios alemanes de los hombres y mujeres que la encarnaban" (Mezzadra, 2005:81).

Efectuar un paralelo entre este sistema y el desarrollado por el sindicato Unió de Pagesos resulta viable si tenemos en cuenta la gran cantidad de semejanzas entre ambos, no solamente en relación a la estructura de relaciones establecida entre los distintos actores en

interacción o al tipo de dispositivo jurídico sobre el cual se asientan, sino en lo concerniente a los fines que persiguen. Asimismo, el tipo de institución que implementa el sistema resulta similar. Ambas, la Preuische Feldarbeiter Zentrale y el sindicato Unió de Pagesos revisten una apariencia comparable. Dedicadas a la creación de un flujo por el cual suministrar trabajadores a los empresarios agrícolas, inmersos en un contexto particular de implantación de estructuras agrarias capitalistas, poseen las facultades idóneas que les habilitan para tomar las riendas de una empresa semejante. En el caso de la Central Prusiana, es su carácter de agencia privada la que le otorga la capacidad configuradora de un sistema sostenido sobre disposiciones legales dirigidas a la fijación de un flujo migratorio de trabajadores extranjeros, su desposesión de libertades de movimiento y trabajo, y a la neutralización de la dinámica del mercado. Similarmente, Unió de Pagesos adquiere un rol parecido, pues tiene concedidas facultades -como la representación legal de los empresarios agrícolas y la función pública de desarrollo de las políticas migratorias-, por la que realizar un flujo de análogas características. La Ley de Extranjería, al igual que la legislación prusiana sobre residencia, es el cimiento de este sistema dispuesto a la producción de efectos idénticos a los propuestos por la Central Prusiana. El contexto de escasez de trabajadores autóctonos que abandonan el sector -debido tanto al trastrocamiento de un modelo productivo basado en el establecimiento de relaciones de dominación patriarcal y señorial, como a la expansión del capitalismo agrario- y la necesidad de resultar competitivos en mercados de productos agrícolas internacionales, han resultado ser las fuerzas impulsoras de medidas dirigidas a la restricción de la movilidad del extranjero, a la limitación de su residencia en el país y su fijación en mercados segmentados de trabajo.

En situación análoga, el sindicato ha sido capaz de crear una estrategia que persigue el suministro de un trabajador sin posibilidad de enraizarse en el país, ni buscar su propia fortuna. Un sistema que descansa sobre la neutralización de la competencia entre productores por la mano de obra, y por ende, en la supresión del poder negociador de los trabajadores. Un sistema que pretende, en fin, la eliminación del mercado de trabajo. Consecuentemente este mercado se transforma en un sistema monopolista de reclutamiento en el que el trabajador se convierte en objeto de transacción. Sin poder siquiera para contratarse, muta en un tipo especial de mercadería a la que va a ser necesario vigilar, disciplinar su movimiento y controlar la permanencia de su compromiso de retorno a su

país de origen. Su estatuto jurídico consiste esencialmente en estar disponible, movilizable, disciplinado, contenido y controlado.

Sin embargo, el sistema que estudiamos perfecciona aquél una vez imaginado por el Estado alemán. Si éste tuvo que contentarse con la apertura de fronteras, necesaria a la entrada de trabajadores, y con la expedición de permisos que no lograban impedir eficazmente el abandono del trabajo, lo que suponía renunciar en algún grado a su proyecto de homogeneización étnico cultural; el Estado español, en connivencia con el sindicato, sí ha sido capaz de fijar un flujo para actividades de temporada que permite la consecución de objetivos similares con un mayor freno a la rescisión de contratos por parte de los trabajadores y al establecimiento permanente de extranjeros. El sistema desarrollado por el sindicato ha resultado ser el elemento idóneo a la concreción de los fines que el Estado se proponía con la política de contingentes. Una vez instaurado, ha permitido la suspensión de derechos que facultan el ejercicio de libertades y la cancelación del funcionamiento del mercado de trabajo, salvando todas las dificultades técnicas y el aumento de los costos que la operación conlleva. La consideración del despido y el abandono del trabajo como un incumplimiento del contrato, la codificación del espacio del alojamiento mediante una normativa de régimen interno como parte constituyente de las condiciones de trabajo, a las cuales el trabajador estará sujeto y cuya inobservancia será traducida como un incumplimiento contractual más, vienen a representar los frenos a la movilidad del trabajador. No obstante, es la aplicación de la lógica empresarial propia de las economías de escala y la existencia de una red de alojamientos dispuesta a la concentración y suministro de los trabajadores, la clave del éxito del sistema.

En efecto, la distribución de los costos de la operación, derivados del reclutamiento y la movilización entre todos aquellos empresarios clientes del sindicato, posibilita el acceso a este tipo de trabajador a precios razonables que en modo alguno suponen un desequilibrio a las economías de tales empresas. En ausencia de este tipo de estrategia, prácticamente ningún agricultor podría asumir el costo de la operación por sí solo, y menos aún contar con el alojamiento que la legislación le obliga a disponer para el trabajador. Por otro lado, la existencia de una red de alojamientos supone una superación táctica al sistema planeado por el gobierno alemán. La misma sirve tanto a efectos de controlar las posibles fugas que determinen llevar adelante los trabajadores allí alojados, como al objetivo de rentabilización del sistema. Efectivamente, la concentración de mano de obra faculta al

sindicato la implementación de planes de suministro, previamente elaborados, por los que se integra al trabajador en una cadena logística dispuesta a su distribución entre los empresarios de una misma campaña agrícola, e igualmente, entre distintas campañas. De este modo, gran cantidad de empresarios emplearan un mismo trabajador rentabilizando el costo que supuso su reclutamiento y movilización.

La descripción del modo en que el sindicato efectúa el suministro, mediante este dispositivo de control de las fuerzas de trabajo allí concentradas, y la manera en la que consigue disciplinar su conducta, a efectos de lograr la transformación de los trabajadores en sujetos dóciles y sumisos, es el objetivo que persigue las secciones que siguen.

3.- EL ALOJAMIENTO. SU ESTUDIO A TRAVÉS DE SUS DISTINTAS TIPOLOGIAS.

Como ya notamos en la introducción de este capítulo, el alojamiento constituye el lugar privilegiado para la observación de los efectos producidos por el disciplinamiento de los trabajadores. Es ni más ni menos que el espacio reservado al *bárbaro domesticado*, como designa Jean Paul de Gaudemar a la figura del extranjero encuadrado bajo formas de organización de la inmigración durante el siglo XIX y todo el XX. (Gaudemar, 1981:66). Operado por el sindicato, merced a la delegación por parte del Estado de función pública, constituye un dispositivo para el enderezamiento de la voluntad del sujeto ejecutado una y otra vez a través de la red de alojamientos gestionada por el mismo. Es en estos dispositivos de control que se verifica la dominación y la producción de un sujeto docilizado. El alojamiento resulta ser, en cuanto ejecutada con éxito la sumisión del trabajador a la autoridad del sindicato, un mecanismo de reproducción de una realidad social cimentada sobre el credo de la exclusión del extranjero y su explotación social.

El estudio de este establecimiento demanda una aproximación primera a su realidad física, para pasar más adelante a la definición y determinación de las singularidades de la figura alojamiento-dispositivo de poder. Su abordaje sistemático requiere la confección de varias tipologías de alojamientos según distintos criterios, sobre los que reflexionaremos a propósito de lo señalado por Michel Foucault en su diálogo con Gilles Guattari y François Fourquet acerca de la ciudad y los equipamientos colectivos que la componen (Fourquet y Murard, 1978:32).

3.1.- REALIDAD FÍSICA DE LOS ALOJAMIENTOS.

El sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores, ejecutado por el sindicato, ha necesitado para su implementación la instauración de una red de alojamientos. Desde las primeras iniciativas destinadas a la adecuación de oferta y demanda de trabajadores, desarrolladas por Unió de Pagesos, se advirtió la necesidad de contar con establecimientos que sirviesen al objetivo de albergar trabajadores, así como al logro de la fijación de su movimiento al interior del país. Ya en los inicios de la gestación del sistema, objeto de análisis, se adaptaron algunos equipamientos de determinados municipios para su uso como alojamiento, lo que permitió la instauración de un flujo de extranjeros residentes, en situación regular, por entre distintos empresarios agrícolas que se dirigían al sindicato en busca de mano de obra. Ejemplo de los esfuerzos invertidos en la canalización de este tráfico dirigido de fuerza de trabajo, lo constituye la implementación del Convenio Marco para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas de Empleo Temporal. Este proyecto resultó ser la primera manifestación formal, tanto de las agrupaciones de empresarios agrícolas como del Estado, de la exigencia de una red de alojamientos que asegurase el flujo pretendido[135].

La intervención del Estado en el control de la inmigración y la presión ejercida por las organizaciones empresariales para proteger la estructura económico-social del sector, propició la creación de un nuevo modelo de fijación del flujo de mano de obra extranjera. Como bien apunta Gaudemar, aseveración que en este trabajo hemos podido confirmar, "son primeramente las organizaciones agrícolas e industriales quienes se arreglan para reclutar esta mano de obra de complemento que ya no puede suministrar, desde el principio del siglo XX, un éxodo rural en vías de cambiar de carácter" (Gaudemar, 1981:67). Así, al igual que sucede en Francia en 1908, año en el que distintas organizaciones empresariales comienzan a organizar el alistamiento de obreros polacos (Gaudemar, 1981:67), el sindicato trata de reclutar trabajadores en el exterior, siendo principal para la instauración

[135] La implementación de una red de alojamientos se empieza a considerar imprescindible al establecimiento de un flujo de trabajadores. Esto se manifiesta a través de la especificación de las actividades objeto de colaboración en el Convenio Marco. Entre aquellas se encuentra "*habilitación de alojamientos, al objeto de proporcionar condiciones de vida adecuadas a los trabajadores migrantes.*" Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas de Empleo Temporal, de 17 de diciembre de 1997. Consultado en http://ayto-cartaya.com/inmigracion/images/inmigracion/Documentacion/Oficina%20Temporero/Convenio%201997.pdf en fecha 3-3-2010

de su flujo y ulterior suministro, la implantación y gestión de alojamientos. El sistema de Unió de Pagesos comienza a implementarse con éxito, lo que derivó en la creación de subvenciones a la construcción y rehabilitación de equipamientos que permitirían la circulación controlada de trabajadores. Con el paso del tiempo estos alojamientos aumentaron en número dilatándose, de este modo, la incipiente red con la que se contaba a comienzos de la década de los '90. A través de la historia del desarrollo del sistema, es posible observar, entonces, la extensión de esta malla, que finalmente ha llegado a posibilitar la introducción del mismo en las principales regiones catalanas dedicadas a la producción agrícola. Cada uno de estos establecimientos actúa como un nódulo dedicado al suministro de fuerza de trabajo, previamente solicitada por los empresarios agrícolas. Podríamos decir que su función esencial, a efectos del establecimiento de ese flujo, es la distribución del trabajador entre campañas agrícolas, y en ellas, entre los empresarios. Lejos de estar destinados, como manifiesta el sindicato, "a que los trabajadores disfruten de los servicios necesarios y de las instalaciones adecuadas para su estancia mientras dura la campaña", su principal cometido tiene relación con el suministro *just in time* que pretende el sindicato, así como con el ejercicio de inspección de las voluntades humanas allí almacenadas, sobre lo que está mayormente interesado el Estado. Interés que hace retornar a nuestra memoria la promulgación de las circulares Fontanet-Marcellin de 1972, rescatadas por Gaudemar en su investigación sobre los procesos de movilización heterónoma, mediante las que el gobierno francés trató de fortalecer los dispositivos de intervención de la movilidad de los extranjeros, entre los que se contaba el "control del alojamiento de los inmigrantes" (Gaudemar, 1981:71). La infraestructura de los alojamientos es expresión del proceso evolutivo de instauración del sistema. Su descripción permite evaluar el aumento progresivo de la influencia del sindicato, así como su éxito en la implantación del sistema. En relación a este criterio, infraestructura, hallamos, entonces, dos tipos de equipamientos, uno que engloba al conjunto de inmuebles que desde los inicios de la implementación del sistema han sido adaptados para convertirse en alojamientos, y otro que abarca a todos aquellos que han sido construidos expresamente con este fin.

3.1.1.- EQUIPAMIENTOS ADAPTADOS PARA CONVERTIRSE EN ALOJAMIENTOS.

La primera tipología nos conduce al momento de gestación del sistema de reclutamiento y suministro que, primeramente, se instauró con el objetivo de movilizar mano de obra residente en el país. Es por ello que, de forma general, encontramos en esta categoría un género de alojamientos que suele caracterizarse por el mal estado de su infraestructura. La cesión de este tipo de habitación está en continuidad histórica con el modo en que tradicionalmente los agricultores han venido albergando a sus trabajadores, en lugares tales como establos, almacenes o cobertizos, en condiciones, a menudo, escandalosas. Encuadramos dentro de esta clasificación, en primer lugar, a todos aquellos alojamientos denominados por el sindicato como *allotjaments vells*, es decir, *alojamientos viejos*; así como alojamientos particulares que disponen los empresarios agrícolas, previa homologación de sus condiciones habitacionales por el sindicato; como también aquellos emplazados en equipamientos que ofrecen un uso transitorio como albergue siendo su principal actividad la hostelería o cualquier otra.

3.1.1.1.- EL ALOJAMIENTO DE ALCARRÀS.

Exponente de esta primera categoría es el Alojamiento de Alcarràs. Dispuesto desde 1993, año en que ya se ha subrayado que recibe la visita de la entonces ministra de Asuntos Sociales Cristina Alberdi, ha servido como lugar de habitación tanto para los temporeros autóctonos venidos de otras regiones del país, como para los extranjeros cuya situación se encontraba regularizada[136]. Con el desarrollo de las políticas de contingente y la aprobación de la Ley de Extranjería 4/2000, lo que supuso la imposición de obligaciones a los trabajadores de residir en alojamientos dispuestos por los empresarios, este viejo gallinero, situado en la periferia del municipio, se ha empleado como lugar de concentración y suministro de los temporeros extranjeros que el sindicato ha reclutado a través de su sistema[137].

---

[136]Desde principios de la década del '90 los agricultores de Alcarràs han contratado trabajadores con el Servei de Contractació de Treballadors del sindicato, mayormente población autóctona venida de determinadas regiones de Andalucía y Extremadura. No es hasta 1999 que deciden contratar trabajadores extranjeros en origen con Colombia, según información extraída de documentación interna de Unió de Pagesos.

[137]La descripción que efectúa el sindicato de este alojamiento, hallada en documentación interna del Servei de Contractació de Treballadors, es la siguiente: "*L'edifici és un antic corral de gallines, transformat en allotjament des de fa gairebé cinq anys* [es decir en 1999 puesto que el dosier donde encontramos esta

El sector agrario de Alcarràs, principalmente dedicado al cultivo del melocotón y la nectarina[138], se compone de pequeñas y medianas explotaciones, las que, según el Ayuntamiento, han sufrido un importante proceso modernizador tanto a nivel de mejoras tecnológicas del riego, adecuación de infraestructuras e inversión de maquinaria agrícola[139]. La representación que lleva a cabo el Ayuntamiento de los intereses del conjunto de empresarios agrícolas, fuerza económica del municipio, lo llevó a coaligarse con el sindicato Unió de Pagesos varios años atrás. Objetivo de este vínculo es el de otorgar a sus agricultores un espacio reservado a albergue de trabajadores extranjeros reclutados a través del sindicato, brindando de este modo al sector económico más relevante la capacidad para hacer uso del sistema de reclutamiento y suministro de mano de obra. En contradicción con el escenario que campaña tras campaña ha venido sucediéndose, es decir, la llegada de trabajadores extranjeros provenientes de otras regiones del país en busca de trabajo, el Ayuntamiento optó por entregar la infraestructura, de que disponía en ese momento, en beneficio de los empresarios que demandan trabajadores en origen a través del sindicato y no como una solución de socorro en favor de los extranjeros que debían dormir en las calles y alrededores del pueblo[140]. Razones de distinto tipo son las que subyacen en la toma de esta decisión, pero esencialmente son, por un lado, el ánimo de desligarse de la responsabilidad social que posee el municipio frente a los extranjeros que llegaban al mismo, pues no dejan de ser sus agricultores los que tradicionalmente se han servido de su mano de obra para recolectar las cosechas, y por otro, la preferencia por el sistema de Unió de Pagesos, pues los trabajadores que reclutan no llegan a resultar nunca un problema de orden social. Sin embargo, paradójicamente, el lugar destinado a aquellos extranjeros contratados en origen, los preferidos por representar un tipo de extranjero no problemático,

---

información se efectuó el año 2004]. *Els dos darrers anys l'Ajuntament hi ha fet obres. L'any 2001 es va reforçar l'estructura i aquest any s'ha reformat l'interior, s'ha pintat l'interior i l'exterior. És un edifici amb dues plantes rectangulars, en un extrem hi ha la zona de dia (les cuines i el menjador/sala polivalent) i en la resta de l'espai hi ha habitacions per a cuatre persones a banda i banda separades per un passadís central.*" Información extraída de documentación interna del Servei de Contractació de Treballadors de Unió de Pagesos.

[138]La producción anual de melocotón y nectarina supera los 100 millones de kilos de fruta según informa el Ayuntamiento del municipio a través de su página web, http://alcarras.ddl.net/AgriRam/AgriRam.asp Consultado en fecha 4-3-2010

[139]Información obtenida a través de la página web del Ajuntament d'Alcarràs http://alcarras.ddl.net/AgriRam/AgriRam.asp Consultado en fecha 4-3-2010

[140] Información referida al problema de la indigencia padecida por gran cantidad de extranjeros así como a la infravivienda inmigrante en Navarra la proporcionan Garcia, Liberal y Laparra (2003:278), cercano en sus características a aquel suscitado en gran parte de los municipios frutícolas catalanes estudiado por nosotros en una investigación anterior (Achón Rodríguez, 2004:7).

no resultaría estar a la altura de un sector productivo que alardea de haber adecuado sus explotaciones a niveles internacionales mediante mejoras modernizadoras. En contradicción con este proceso modernizador, el espacio designado al trabajador para reconstrucción de sus fuerzas continúa una tradición inveterada por la cual el peón agrícola, en similitud con el inquilino o el siervo, se ve obligado a habitar infraestructuras añosas, insuficientes e insalubres. Este es el caso del Alojamiento de Alcarràs, que describimos a continuación.

Se trata de un edificio grande, de dos plantas, que presenta la típica estructura, a que estamos acostumbrados, de nave industrial. El antiguo uso al que estaba destinado, la cría intensiva de pollos, resuelve el problema de su ubicación, periférica en el muncipio. La estrategia patronal, representada en la reunión de los trabajadores en un galpón proyectado a la concentración de animales para su cría industrial, parece haber sido fruto de una decisión tomada a efectos de lograrse la agrupación de los hombres en lo que se transformaría en un nódulo transmisor de fuerza de trabajo. Como los pollos, los sujetos allí aglutinados sirven a su propia reproducción como especie dominada. Jaulas normativas presentan el vigor justo a la reproducción disciplinaria. Allí dentro reconstituirán sus fuerzas de trabajo del modo en que la infraestructura dicte, asumiendo el uso colectivo de los servicios frente a los ojos indiscretos de decenas de desconocidos. El principio de clausura es la premisa fundamental requerida para la organización del espacio, pues por el mismo es posible "sacar el máximo de ventajas de la concentración de mano de obra al neutralizar los inconvenientes principales (robos, absentismo, interrupción del trabajo, agitación..." (Gaudemar, 1981:183-184). Efectivamente, el espacio del gallinero se presta a tal organización, pues el fin primero para el que fue concebido es análogo al del alojamiento. La utilidad del mismo se percibe a través de su estructura concebida para el encierro productivo, en razón de la disciplina administrada. La afirmación de Donzelot, a propósito del nexo entre razón técnica y finalidad de las instituciones cerradas, toma aquí nuevamente sentido: "La clausura del espacio está aquí en relación técnica con la finalidad de la institución" (Donzelot, 1991: 29).

Acceder al mismo no es sencillo, principalmente porque no es visible desde las calles circundantes, lo que hace necesario conocer exactamente su existencia y emplazamiento para dar con él, aún cuando sus proporciones son considerables. Su localización supone una segregación del espacio más amplio del municipio que, prevista

inicialmente a la prevención de problemas higiénicos derivados de la producción avícola, entorpece el encuentro entre los trabajadores y el resto de vecinos. La realidad del alojamiento se encuentra aislada de la realidad del municipio, tanto así que no todos los vecinos saben de la existencia del mismo, ni de las funciones que desarrolla. Este carácter excluyente es típico de aquellas instituciones totales a las que veremos que Erving Goffman presentaba como dirigidas, entre otras fines, a "proteger a la comunidad contra quienes constituyen intencionalmente un peligro para ella, no se propone como finalidad inmediata el bienestar de los reclusos: pertenecen a este tipo las cárceles, los presidios, los campos de trabajo y de concentración" (Goffman, 2007:18). El alojamiento, por lo tanto cumple un cometido profiláctico pues evita el contacto entre el sujeto normalizado y el peligroso, al tiempo que recrea la dicotomía normal/patológico y propone un modelo de normalidad (Fourquet y Murard, 1978:87).

A ambos lados del mismo se encuentran un solar vacío y unas canchas de fútbol cimentadas, previstas para el juego de los alumnos de la escuela, a unos metros instalada. Una valla metálica las separa, expresión de un confín por el que se configura un adentro y un afuera, en terminología de Mezzadra (Mezzadra, 2005:97). La dimensión exclusiva que presenta el espacio del alojamiento producto de este confín no es sino resultado de un límite impuesto con anterioridad: la autorización de trabajo y residencia. Podríamos decir que, aquí, frente al alojamiento se presenta con toda su intensidad el poder del permiso administrativo, que fija en el espacio, delimitado físicamente mediante obstáculos tangibles, a los autorizados a presenciarse en el mismo. Cada una de estas fronteras terminan indicando la tendencia absorbente o totalizadora del establecimiento, que como apunta Goffman, "está simbolizada por los obstáculos que se oponen a la interacción social con el exterior y al éxodo de los miembros, y que suelen adquirir forma material" (Goffman, 2007:18).

Ningún tipo de pavimento está dispuesto bajos los pies del que por allí camina, por lo que plantas y arbustos crecen alrededor del edificio. En su parte frontal encontramos tres ventanas, dos de ellas nos indican la existencia de una planta superior. Al recorrer su perímetro el visitante encuentra, adosadas a una de las fachadas laterales, unas escaleras metálicas que llevan directamente al piso superior, a las que adjudicamos una función de salida de emergencia. A su lado, un callejón conduce a un acceso auxiliar del alojamiento. Delimitado por rejas sirve las veces de tendedero al conjunto de trabajadores que extienden

la ropa para su secado. Sobre una de ellas puede leerse: ALLOTJAMENT MUNICIPAL. AJUNTAMENT D'ALCARRÀS. GENERALITAT DE CATALUNYA. Las fachadas posterior y lateral izquierda se componen de ventanas dispuestas en hileras, que señalan igualmente la existencia de dos plantas. El material básico de construcción es ladrillo cara vista revestido con pintura blanca. Pasando la puerta de entrada principal el visitante se encuentra en un pasillo amplio cuya profundidad no se alcanza a percibir debido a los obstáculos que representan unas columnas ubicadas en la mitad del mismo. A cada lado se divisan ocho puertas que dan entrada a habitaciones, lavabos, duchas y a una especie de despacho -situado en el centro- donde se lleva a cabo el trabajo del personal encargado.

La primera impresión que el observador recibe lo transporta al mundo de las instituciones totales y de los equipamientos colectivos, "territorio no familiar donde se ejerce directamente la soberanía del Estado" (Fourquet y Murard, 1978:78). Figuras ejemplares, que no resultan ser sino tentativas de materialización del paralelogramo de Owen y la Industrie House de Bentham (Donzelot, 1991:35), son las que inundan la mente del espectador ante el recinto que se presenta frente sus ojos. Lugares de encuadramiento de una fuerza disciplinada en la que las actividades que constituyen la rutina diaria se realizan en conjunto y bajo una misma autoridad, a la manera, en efecto, de una institución total (Goffman, 2007:19). Los hombres allí insertos circulan por este pasillo proponiendo conversación al resto de los internos. Así los encontramos, bien apoyados bajo el dintel de las puertas de acceso a sus habitaciones, bien sentados en sillas de plástico lidiando con el tedio que no amortigua siquiera el sonido de algunas risas al fondo. La estructura por dentro presenta las mismas características que por fuera, siendo su material de construcción el ladrillo cara vista pintado de blanco. El suelo es de cemento pulido y presenta manchas, pues la superficie es porosa. La sensación de precariedad embarga al visitante. Ningún revestimiento está previsto para estas paredes lo que manifiesta el débil interés tanto del sindicato y empresarios, como del Ayuntamiento, en procurar un cobijo agradable a los que allí alojan. El criterio de pobreza lo ha barrido todo, baldosas, cortinas, lámparas, armarios, nada que pueda llevar el signo de lo accesorio está presente en el lugar, salvo aquello realmente imprescindible. Puede percibirse en la ausencia de ornamentos la transitoriedad de la vida que allí dentro se organiza, por lo que el lugar se encuentra despersonalizado. Una vez sorteadas las columnas se llega a una estancia más grande en la que se ha organizado un comedor comunitario mediante mesas colocadas una al lado de otra,

formando filas, y unos bancos de madera a ambos lados de las mesas para el asiento de los comensales. La imagen que proyecta conmemora aquella otra de los comedores en cuarteles militares, orfanatos, hospitales, cárceles o conventos, dispuestos principalmente al fin práctico de la alimentación. Allí mismo, en altura y soportada por unas escuadras metálicas, una televisión se encuentra suspendida con la intención que la totalidad de los que allí se hallen puedan verla. Este espacio cuenta con varias ventanas distribuidas a lo largo de dos de sus paredes. A parte de la iluminación natural que éstas proporcionan, el edificio dispone de fluorescentes aplicados en el techo de cada estancia. La sala comunitaria, como así viene denominada por los usuarios, posee como única decoración un mapa de Catalunya y algunos carteles informativos de papel en los que se señalan las normas del establecimiento. Desde esta sala se accede a tres cocinas. Cada una de ellas dispone de tres fregaderos, tres cocinas, con cuatro fogones a gas para cada una de ellas, y extractores de humo situados directamente encima de las mismas. El suelo está embaldosado y la pared recubierta de azulejos justo hasta la altura donde se han instalado unos armarios sobre los fregaderos. Otros se han dispuesto a lo largo de la estancia justo por debajo de las encimeras, principalmente cajoneras y estanterías en las que se depositan ollas, vajillas, vasos y cubiertos. Cada cocina dispone de una nevera tipo "combi", con dos unidades de refrigeración independientes, para nevera y congelador. También aquí hay ventanas y fluorescentes, esta vez aplicados en las vigas que soportan la estructura del techo.

Subiendo por la escalera metálica interior se accede al segundo piso cuyo aspecto es muy similar al del primero. Un pasillo con puertas a ambos lados y al final del mismo una sala comedor por la que se llega a las cocinas. Sin embargo, a diferencia de la planta baja, observamos un matiz en el techo. Éste sigue la estructura del tejado exterior, manteniendo por ello el techo interior idéntica forma de V invertida. El material con el que se construyó este tejado sigue siendo el mismo ladrillo que se utilizó para la construcción del resto de la nave, lo que causa, al interior de este piso superior, un incremento significativo de la temperatura perceptible a medida que se asciende por las escaleras. Otra de las diferencias entre la planta baja y ésta, es que los tabiques que separan las habitaciones dispuestas a ambos lados del pasillo no llegan al techo. Se advierte por esto que la construcción de las habitaciones es posterior a la de la nave. Tanto en la primera como en la segunda planta se encuentran cuartos acondicionados para el aseo personal de los trabajadores. La imagen

más próxima a estos cuartos es la de unos baños públicos. Algunos de ellos vienen equipados con cuatro duchas, cuatro lavamanos y cuatro espejos, otros con cuatro inodoros, cuatro lavamanos y cuatro espejos. Las paredes de estos cuartos están recubiertas de azulejos y tienen una ventana, cada uno de ellos. La forma asignada a los servicios sanitarios se corresponde con la de un rectángulo alargado en el que los servicios se disponen a los lados, quedando un pequeño pasillo de acceso a los mismos. Las separaciones dispuestas entre los inodoros se consiguen mediante unas estructuras de plástico duro translúcido que comienzan a unos centímetros del suelo y no llegan al techo, a excepción de los urinarios que no disponen de separadores. La sensación que despierta en aquél que hace uso de los mismos es de falta de privacidad, amplificada en cuanto la capacidad del alojamiento llega a su máximo, es decir, cuando el número de albergados llega a 112 personas. El suelo está embaldosado y mantiene leves pendientes para el desagüe del agua tanto de la que se utiliza en la limpieza del cuarto, como la que cae directamente de las duchas, que en ningún caso disponen de plato. Un pequeño cuarto reservado a lavandería se sitúa en la planta baja. Se compone de tres lavadoras de tamaño doméstico y tres lavaderos de cerámica blanca sostenidos sobre unas modestas estructuras de metal. Como el resto de habitaciones, las paredes siguen siendo de ladrillo pintado de blanco y el suelo de cemento pulido. Suponemos algunos desperfectos en el sistema de desagüe, pues en el suelo se concentran grandes charcos de agua. Este escenario indica al visitante la insuficiencia del servicio. Otro de los cuartos se utiliza a modo de tendedero. Unas cuerdas paralelas, bien retorcidas, segmentan el espacio. El resto de habitaciones son los dormitorios de los trabajadores. En éstos, básicamente, encontramos dos literas, de dos camas cada una, situadas una al lado de la otra o en frente, dependiendo del espacio de cada dormitorio; una silla -no en todos los casos-, y un conjunto de cuatro taquillas individuales destinadas al almacenamiento de efectos personales. En todos los cuartos hay una ventana idéntica a aquellas dispuestas en el resto de habitaciones, de dos alas correderas, perfiles de aluminio y un vidrio simple. Las paredes, en este caso, también son de ladrillo cara vista pintado de blanco y el suelo de cemento pulido. El despacho del personal encargado presenta un aspecto similar al resto de cuartos, salvo que éste se encuentra provisto de una mesa escritorio, un par de sillas, unas estanterías metálicas y un tablón del que cuelgan las llaves de todos los cuartos del alojamiento.

Los problemas que presenta en cuanto al estado de su infraestructura suelen ser similares a todos los alojamientos de esta categoría.

A ver, tienes que tener en cuenta que era un gallinero (...) *está hecho de cemento, si teníamos algún problema llamábamos al brigada del Ayuntamiento y el mismo día venían, con las lavadoras, algunas goteras, alguna tubería* (...) *y también la pared de abajo, de la planta baja donde habían, bueno, que es la que ves cuando entras, esa la reforzaron toda.* (...) *el calor... que es bastante insoportable, es verdad, pero bastante* (...) *el suelo no es que sea... muy bonito y además no es que sea muy limpio* (...) *Y, bueno, tienen taquillas, pero mucho sitio no tienen, la verdad, son de aquellas alargadas de gimnasio, para poner poca cosa, y con las maletas que llevan tan grandes, es que... les falta espacio, no es que sean muy grandes las habitaciones* (Alicia, encargada del Alojamiento de Alcarràs durante el año 2003).

En este momento se ha terminado el trabajo, no hay más trabajo, me encuentro en Alcarràs, en un alojamiento comunitario en unas condiciones de vida totalmente muy malas. Hemos venido acá el día viernes en la noche y nos encontramos con una sorpresa muy desagradable que consistía en que no había camas, las camas que habían estaban muy mal, las sábanas sucias, cobijas sucias, donde las había. Un desaseo total, los colchones muy mal, en condiciones pésimas. A nivel de seguridad también muy mal, puertas que no tenían llaves, casilleros sin llaves y condiciones sanitarias muy deficientes, un desaseo completo (...) *Estamos sin trabajo y sufriendo algún tipo de circunstancias no deseables, más precisamente con el alojamiento y malas condiciones de higiene y no es una vivienda digna* (Dani Barroso, trabajador colombiano trasladado al alojamiento de Alcarràs días antes de tomar su vuelo de regreso a Colombia, 2003).

Cuando vine me tocó ponerme a hacerle aseo a esto. Prácticamente, botar mugre, botellas, todo, y las camas, todo, hasta me traje una sábana de allá [refiere al alojamiento del que procede], *menos mal, porque estaba todo sucio. Pero ya se acostumbra uno* (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano trasladado al alojamiento de Alcarràs días antes de tomar su vuelo de regreso a Colombia, 2003).

Sabíamos que veníamos a trabajar a Alcarràs, pero nada más (...) Primero que todo, bueno, llegamos y que esperen que mientras llega la otra encargada que guarden sus maletas ahí. Cuando entramos el olor de la pieza. Mira que uno no sabía si quedarse a dormir ahí o quedarse en la calle, porque era impresionante la cochinada que había en ese alojamiento. Olía a todo menos a

bueno. No sabía uno si quedarse. Mal presentado, las piezas olían a fecho, a desaseo, una sábana que olía a picho, la cobija que olía a maduco. Pero qué hace uno, aguantar. Que es lo que tenemos los colombianos, que aguantamos mucho, pero hasta cierto punto (Ernesto Suárez, trabajador colombiano, permaneció unas semanas en el alojamiento de Alcarràs durante el verano del 2003).

Ejemplos de este tipo de equipamientos se han implementado a lo largo de la historia de las explotaciones mineras en España, siendo consignados en investigaciones recientes sobre el alojamiento obrero. Suarez Antuña, en su trabajo sobre la organización de los espacios mineros en Asturias, entrega algunas descripciones de los mismos: "El cuartel minero ha sido denominado como un alojamiento colectivo y económico, con una configuración volumétrica a la manera de un prisma alargado, con más de una planta edificada y cubierta a dos aguas. En los ejemplos más antiguos, como en Arnao donde se conserva uno de ellos, el acceso a los pisos altos se realizaba por medio de un corredor colectivo que, posteriormente, fue dando paso a una escalera interior como las de los cuartes de Solvay en Lieres. En la cuenca del Nalón, salvo excepciones puntuales, y tan tardías como la barriada de Uría (años cincuenta del Veinte), en las inmediaciones del pozo San Luis en la Nueva, el cuartel adopta esta segunda modalidad más evolucionada, caracterizada por la presencia de una escalera interior que da acceso a los pisos altos" (Suarez Antuña, 2005:19). Se trata de un dispositivo cuartelario instalado por empresarios, en contextos de escasez de mano de obra, que se ha ido replicando en los sectores que requirieron limitar la movilidad de los hombres. De forma similar a como ocurre hoy con la agricultura, que ha logrado convertirse en un sector industrializado capaz de competir en mercados internacionales, la minería asturiana en sus épocas doradas -mientras duró la primera guerra mundial, en la que la competencia del carbón inglés casi desapareció, y durante el período autárquico de la dictadura militar[141]- estableció equipamientos colectivos con el ánimo de concentrar la mano de obra y tenerla a disposición en las cercanías de las minas. Como bien indica Arias González, los denominados al uso barracones mineros, resultaron de un intento por erradicar el chabolismo rural establecido en los campos cercanos a las minas, así como por solucionar el problema del absentismo laboral. Para este autor este tipo de equipamiento constituyó la solución definitiva para la fijación de los mineros al lugar de explotación "vinculándolos a la propia empresa mediante un control

[141]Consultado en http://mineria.iespana.es/historia.htm en fecha 4-3-2010

paternalista a través de unas construcciones de calidades diversas entregadas a cambio de rentas bajas y retenidas en los mismos salarios o dadas por un sistema de propiedad diferida. Las viviendas construidas por las compañías variaban desde las decorosas y modélicas del poblado de Bustiello, hasta los más sórdidos 'cuarteles', que seguían las pautas marcadas en Inglaterra por las 'ciudades-carbón' o 'company towns'" (Arias Gonzales, 2001-2002:98). De forma similar, Pérez Catroviejo afirma en su estudio sobre la vivienda obrera y los primeros negocios inmobiliarios en la zona industrial de Vizcaya durante el último tercio del siglo XIX, que "los industriales intentaron facilitar la residencia de los trabajadores al objeto de asegurarse su permanencia laboral y el mantenimiento de los niveles productivos. Esta filosofía determinó una estrategia diversa, que (…) les llevó a levantar edificios o adecuar viviendas ya existentes" (Pérez Castroviejo, 1997:107).

La obligación de residir en los, tristemente famosos, barracones mineros se extinguió en 1890 por el Pacto de Loma, así denominado al ser el capitán general Loma el encargado de sofocar la huelga minera ocurrida en Vizcaya que levantó a una población de 20.000 trabajadores (Tuñon de Lara, 1972:348). Sin embargo, éstos serían reemplazados por posadas igualmente regentadas por capataces y contratistas (Escudero, 1997:94). Entre las reivindicaciones más importantes que abanderaron este movimiento se encontraban la reducción de la jornada laboral a 10 horas y la eliminación de los barracones obligatorios (Fernández de Pinedo, 1997:68). Lamentablemente este tipo de alojamiento continuó siendo utilizado durante la dictadura militar franquista como el único equipamiento dispuesto para la mano de obra que se empleó en la extracción de la hulla.

3.1.1.2.- EL ALOJAMIENTO VIEJO DE TORRES DE SEGRE.

El alojamiento viejo de Torres de Segre es otro de los establecimientos que caben dentro de esta categoría. Presenta un aspecto muy similar al de Alcarràs, sin embargo sus condiciones de habitabilidad son bastante inferiores. Esto es así debido a la menor intervención que ha efectuado su propietario, el Ayuntamiento de Torres de Segre.

En este alojamiento siquiera una operación cosmética se ha realizado. El ladrillo cara vista presenta roturas y no está revestido ni tan solo con pintura y la puerta metálica de entrada, idéntica a la de un almacén viejo, muestra desconchamiento de pintura y su cerradura no funciona, con los problemas de seguridad que esto comporta a los que allí alojan. El edificio, al igual que el de Alcarràs, era un antiguo corral de gallinas.[142] Su estructura evidencia ampliaciones, posiblemente efectuadas con el fin de aumentar la capacidad del número de animales, antiguamente allí concentrados. La impresión que se lleva el visitante de este alojamiento es realmente sobrecogedora. Los trabajadores se alojan en su interior sin apenas iluminación natural o artificial, soportan un calor infernal, así como un hedor pestilente, mezcla de comida, ropa sucia y humedad. A modo de analogía podemos compararlo, sin temor a cometer un exceso, con las casas de peones agrícolas descritos por John Steinbeck en su novela *De Ratones y Hombres*, en la que detalla la vida de los *okies*, trabajadores migrantes desplazados a California durante la Gran Depresión de la década de 1930, de quienes dice, refiriéndose a su vivienda, que "se han convertido en gitanos por la fuerza de las circunstancias."

Una de las imágenes que al visitante le queda grabada en la retina, a causa del impacto que produce, es la del cuarto de las duchas. Se trata de un cubículo cuyas paredes, sin revestir, se han pintado de blanco y el suelo de color azul piscina. Quedan resaltadas las irregularidades de ambas superficies a consecuencia de la pintura, lo que genera el efecto de encontrarse en una especie de sótano. No existen ventanas en esta pieza por lo que el olor a humedad, que desprenden las paredes, resulta ser muy persistente. Un sistema de cañerías se ha implementado para distribución del agua, generalmente fría pues el

[142]La descripción que proporciona el sindicato sobre el mismo la transcribimos a continuación: "*L'edifici és un antic corral de gallines transformat en allotjament amb 8 habitacions, amb capacitat per a 6 persones cadascuna, més una habitació pels encarregats. A cada habitació hi ha un armari per llit. Hi han sis w.c. i una sala de dutxes comunitàries, un w.c. pels encarregats. També hi ha una cuina-menjador que alhora fa de sala comunitària i un despatx.*" Llama nuestra atención que, en el documento donde extraemos esta información, el sindicato indique que la capacidad máxima del alojamiento es de 35 plazas cuando en la

calentador de agua dispuesto no alcanza siquiera a entibiar los litros necesarios para el aseo de los casi cincuenta temporeros que allí se alojan en plena temporada. Delgados tubos de cobre oxidados circundan la habitación, de los cuales varios más se alzan verticalmente desembocando en pequeñas duchas plásticas. La inclinación del suelo se ha previsto para el desagüe del agua, lo que previene que ésta se encharque. Es verdad que es una comparación desmesurada, pero lo cierto es que este sistema de duchas comunes se parece a al dipuesto en determinados campos de concentración nazis, como es el caso de Terezin en República Checa[143].

Cedemos espacio en este momento al testimonio de algunos informantes que terminarán de detallar las condiciones en las que se encuentra este alojamiento. Una de las encargadas que trabajó en él lo describe del siguiente modo:

Es como un almacén esto, es un almacén. Al entrar, a mano izquierda, hay como unos lavabos con duchas, duchas comunitarias, y lavabos, wáteres (...) *Las duchas son como un cuadrado y todas las duchas son comunitarias, no sé si hay nueve duchas o así* (...) *todas juntas, de esas como de vestuarios viejos, y en el suelo cae el agua* (...) *hay un desagüe en el medio y todo lleno de duchas, y la gente se ducha todos juntos, y por esto no hay ninguna mujer, porque si viniera una mujer sería un caos.* (...) *Aquí ninguna puerta cierra y todo el mundo lo hace todo comunitario.* (...) *siguiendo por el pasillo están las habitaciones, pero no todas. Hasta aquí hay cuatro habitaciones y luego entras al comedor. Las habitaciones tienen literas metálicas de color rojo y unos armarios tipo taquilla militar y entonces, en algunos casos, hay armarios blancos con estanterías, o aquello para guardar ropa que son desmontables, que son como de tela.* (...) *Y, ¿te has quedado que el tabique que separa las habitaciones no llega hasta arriba?* (...) *Aquí se les proporcionan sábanas, una almohada y unas mantas, y la calidad es regular, regular mal, menos las almohadas que son nuevas, lo demás pues...* [resopla y niega con la cabeza, mostrando una mueca por la que expresa impotencia y resignación] *cosas viejas. Después está la puerta y uno se encuentra con el comedor-cocina. La pared de la cocina sí llega hasta arriba, bueno, parte de la cocina. Tiene cinco cocinas de gas con cuatro fogones, cinco campanas y cinco picas para lavar los platos. Los instrumentos de cocina son pocos y están regular* (...) *Las cazuelas están regular mal, son de esas más antiguas.* (...)

---

entrevista su encargada ha comentado que el número de trabajadores alojados en plena temporada llega a la cincuentena. Documentación interna del Servei de Contractació de Treballadors de Unió de Pagesos.

[143]Algunas fotografías sobre las duchas que se dispusieron en este campo de concentración se encuentran en la página web de la Jewish Virtual Library, una inciativa emprendida por la asociación sin fines de lucro American-Israeli Cooperative Enterprise.
http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/Holocaust/mbterez9.html

Y la cocina no tiene ventanas, hay como unos agujeros con rejillas. Entonces claro, no puedes ventilar, huele mal, el suelo no es limpio, no. (...) *No están bien* (...) *imagina que a ti te ponen a trabajar con veinte personas que no conoces de nada o algunos que has conocido, y tienes que convivir las veinticuatro horas con esta gente y que, además, las condiciones... ¡buf!* [sopla y niega con la cabeza] *que no están bien* (...) *y después las habitaciones son pequeñas, no tienen nada, las neveras... ¡buf! es muy poco, y una cosa que pienso es que tendrían que tener más neveras, tendría que haber armarios, porque es que solo hay dos. Se guardan todo en la habitación, pero claro, el armario de la habitación también es pequeño.* (...) *El martes vinieron aquí una gente de la Unión Europea y les enseñaban los alojamientos, pero este, ¡no! ¿Qué te piensas? no les interesa enseñarlo.* (...) *Y después lo de los enchufes, a mi me vienen al despacho a cargar los móbiles, los pongo a cargar, cierro y me voy, tienen miedo que si no cierro alguien se los llevará. No tienen enchufes en las habitaciones, ni siquiera luz, la luz es comunitaria, viene de un fluorescente que está en el pasillo, pero dentro no tienen. Son unas condiciones que dan asco* [en este momento de la entrevista la encargada se pone a llorar]. *Aquí no hay nada, no tienen tele y los que tienen es porque se la dió algun payés, pero aquí de tele... pero si no tienen ni enchufes en la habitación...* [muestra en este momento nerviosismo, a juzgar por la agitación de sus manos] *En el dosier de encargadas dice que viven en unas condiciones óptimas, y ¿cuáles son las condiciones óptimas?* (Mercè, encargada del alojamiento viejo de Torres de Segre durante el verano de 2005).

Un trabajador explica así su experiencia en este alojamiento:

¡¡Buff!! Ahora lo llevo bien que hay una nevera para dos personas, tres personas, pero cuando son cinco o seis no tienes lugar. (...) *De las habitaciones... no hay llave, una vez se rompió y...* [adopta una expresión de desconcierto] *Hay muchas cosas que no funcionan, por ejemplo, si tú tienes un dinero no puedes dejarlo así, somos muchos y no sabes... Y bueno, en cocina ¡uh! no hay platos, no tenemos nada, hay gente que no tiene platos, se tienen que esperar a comer uno y a comer otro* (Mijail Stoica, trabajador rumano, permaneció en el alojamiento viejo de Torres de Segre durante algunas semanas del verano de 2005).

Las descripciones que ofrecemos devuelven a la memoria la habitación comunal en forma de ergástula para el peonaje denominada *gañanería* (Arias González, 2001-2002:97), establecida en lugares cercanos a las grandes casas de labor y los cortijos propios de la zona meridional de España. En ellos se albergaba a los peones que trabajaban las grandes explotaciones agrícolas, generalmente en condiciones degradantes, en un intento por fijar la

mano de obra jornalera en momentos en que se acusaba una necesidad mayor de trabajadores.

3.1.1.3.- ALOJAMIENTOS PARTICULARES.

Otros alojamientos que entran dentro de esta categoría de equipamientos adaptados corresponden a alojamientos particulares que disponen los empresarios agrícolas y que deben estar homologados por Unió de Pagesos. El sindicato define este tipo de alojamientos como aquellos recintos habilitados por los agricultores como albergue para los extranjeros por ellos contratados, que principalmente son extranjeros residentes en el país. No obstante, su estudio interesa a esta investigación pues gran número de trabajadores reclutados en sus países de origen han terminado instalados en ellos. Según información otorgada por Unió de Pagesos, "estos espacios se adecúan con el fin de alojar con todas las condiciones necesarias a los trabajadores. [Para ello] U.P. ha creado una ficha con unos ítemes/requisitos que todos los alojamientos tienen que cumplir. Antes de llevar a los temporeros, U.P. supervisa los alojamientos, si están en condiciones se llevan a los trabajadores, si no lo están se informa a los payeses de las mejoras y reformas a realizar. Los requisitos que tienen que cumplir los alojamientos son: condiciones de habitabilidad, luz, agua, ducha y lavabos, lavadora, fogones (si la manutención va a cargo del trabajador), nevera y camas"[144].

Los requisitos a que refiere este fragmento son los establecidos tanto en el Convenio Colectivo Agropecuario de Catalunya, como en el Plan de Alojamientos de la Secretaria para la Inmmigración de la Generalitat de Catalunya[145]. Tradicionalmente ha venido siendo el Artículo 41 de este Convenio el designado a la redacción de las condiciones de alojamiento y manutención del personal interino, eventual y de temporada. En el mismo se indica, con impresionante laxitud, aquellos requerimientos que debe poseer todo alojamiento destinado a vivienda del personal temporero: "En estos supuestos, se observarán las condiciones de habitabilidad e higiene que tienen que reunir las viviendas,

[144] Gestión del Servicio de Alojamientos para Temporeros. Campaña Agraria 2002.

[145] Según el procedimiento de trabajo, dispuesto a la coordinación de los alojamientos particulares, la demanda de trabajadores que realiza el empresario será aprobada por el sindicato "si el agricultor dispone de alojamiento que cumpla las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo Agropecuario de Catalunya y en el recientemente aprobado Plan de Alojamientos" (Información extraída del Proyecto de Gestión de los Alojamientos Particulares i Propuestas de Trabajo elaborado por el Servei de Contractació de Treballadors).

como agua, luz y ventilación directa, servicios de cocina e higiénicos; estarán aisladas de establos, cuadras y vertederos, sus paredes estarán recubiertas de baldosas, cal o cemento y el suelo con baldosas de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza" (DOGC 4236-11/10/2004). Llama la atención el débil poder que parecen poseer los representantes de la Federació Agroalimentària de Catalunya tanto de Comissions Obreres como de la Unió General de Treballadors –ambos constituyentes de la Comisión paritaria que suscribe el convenio–, para generar una mejora sustancial de estas condiciones. Tan solo llegado el año 2007 ha sido posible observar un cambio en este sentido que, sin embargo, no deja de resultar decepcionante, pues en el convenio aprobado para ese año solamente han aumentado, en número e intensidad, las exigencias relativas a alojamiento para aquellos establecimientos denominados colectivos, quedando así más desprotegidos los temporeros que se albergan en alojamientos particulares[146]. Esta modificación pareciera evidenciar la importancia que tiene para el gobierno catalán la mejora de las infraestructuras de los alojamientos colectivos, no obstante, nuestra observación sobre el terreno nos llevara en su momento a concluir que, al menos entonces, un avance en tal dirección no había sido suficientemente significativo.

La razón que nosotros creemos ha logrado impulsar el aumento de las exigencias sobre las condiciones de habitabilidad de los alojamientos colectivos, es el incremento de las subvenciones destinadas a su mejora experimentado a partir de 2006, año en el que se dicta la Orden del Departament de Benestar i Família por la que se aprueban las bases que han de regir las convocatorias de subvenciones para ayuntamientos de menos de veinte mil habitantes[147]. Resulta, entonces, evidente que la Generalitat de Catalunya ha establecido la intensificación de estas exigencias con el objetivo de limitar el otorgamiento de subvenciones a entes locales, dejando al margen de esta mejora a todos los alojamientos

[146]La Resolución del Departament de Treball TRE/2637/2007, de 2 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo Agropecuario de Catalunya para el año 2007 (Código de convenio núm. 7901175), establece condiciones distintas para el caso de los alojamientos colectivos -en observación de lo previsto en la orden BEF/526/2006 por la que establecen las bases que rigen las convocatorias de subvenciones para construcción, habilitación, reforma, ampliación, acondicionamiento o mejora de los alojamientos para trabajadores temporeros (DOGC núm. 4761-15/11/2006)- y aquellos que dispone de forma particular cualquier otro empresario agrícola. Consultado en http://www.gencat.cat/eadop/images/4957/07197023 en fecha 6-3-2010

[147]Orden BEF/526/2006, de 9 de noviembre, por la que se aprueban las bases que han de regir las convocatorias de subvenciones del Departament de Benestar i Famíia para ayuntamientos de menos de veinte mil habitantes, los consejos comarcales y las demás entidades locales supramunicipales, para la cooperación interadministrativa en materia de servicios sociales, infancia y familia, inmigración y actuaciones comunitarias. Consultada en http://www.gencat.cat/eadop/imagenes/4761/t4761.pdf en fecha 6-3-2010

particulares que mayormente albergan a trabajadores extranjeros que residen en el país. Podríamos decirlo de otro modo, el gobierno catalán insiste en potenciar el sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores extranjeros, que el sindicato implementa, obviando la situación precaria en la que se alojan el resto de peones agrícolas, sean autóctonos o extranjeros residentes.

El mantenimiento del bajo nivel de los requisitos acordados por convenio colectivo a la dotación de alojamiento particular responde a una voluntad de conservación de estrategias patronales de explotación, dirigidas a proteger una estructura productiva que para ser competitiva emplea prácticas abusivas, vulneradoras de la dignidad del trabajador. Situación que ha terminado por beneficiar al sindicato, pues en cuanto se mantengan mínimas las exigencias relativas a infraestructura de alojamiento, más probabilidades dispone de proporcionar su servicio de selección y suministro de peones agrícolas -sean estos autóctonos, extranjeros residentes o contratados en origen- a los empresarios, a pesar de las condiciones en las que éstos los alojen. Así, la obligación impuesta por el sindicato a los empresarios agrícolas sobre asignación de alojamiento, que cumpla las condiciones de idoneidad establecidas por convenio colectivo, resulta ser poco útil a efectos de proteger al trabajador de un abuso. Más bien se trata de un trámite cuya producción, puramente simbólica, resuelve un problema de legitimación del servicio entregado.

En efecto, el sindicato se jacta de imponer una obligación al empresario destinada a favorecer el interés del trabajador, cuya omisión debiera comportar su negación a suministrar mano de obra, sin embargo, el nivel de las exigencias impuestas por Convenio y el procedimiento de homologación efectuado por el sindicato, no hacen sino descubrir que tras ellos no se esconde sino una operación cosmética. No podría ser de otro modo cuando los criterios técnicos que emplea el Servei de Contractació de Treballadors en la homologación de estos alojamientos particulares incluyen la posibilidad de no disponer de agua caliente en verano[148], ni de ventanas en las habitaciones[149]; de instalar los somieres de

---

[148] "*L'allotjament particular haurà de tenir aigua calenta però a l'estiu i durant la primera campanya no serà imprescindible si el global de l'allotjament està en bones condicions*" (Criteris Tècnics per el condicionament dels allotjaments particulars de treballadors a Catalunya. Documentación interna suministrada por Unió de Pagesos).

[149] "*És preferible que les habitacions tinguin finestres, però si no és així l'allotjament haurà de tenir una bona ventilació a l'exterior*" (*ibídem*).

las camas sobre cajas[150]; de destinar la función de alojamiento a un almacén siempre que se separe físicamente el lugar donde se ubiquen los trabajadores y el resto de maquinaria agrícola o instrumentos de trabajo[151]; de albergar hasta doce personas sin especificar el tamaño del alojamiento[152], pudiendo acomodar hasta ocho personas por dormitorio[153]; de disponer de un inodoro y una ducha por cada doce personas, y un lavabo por cada diez[154]; por ejemplo.

La opción que establece el Servei de Contractació de Treballadors de realizar la revisión de los alojamientos particulares telefónicamente[155], con el objetivo de garantizar la efectiva homologación de los mismos a los criterios de idoneidad establecidos por la Generalitat de Catalunya y el Convenio Colectivo, tampoco resulta ser el apropiado en orden a proteger a los trabajadores de situaciones que lesionen su dignidad. Ciertamente, con este tipo de procedimientos de homologación no parece que se produzca, en la realidad, una eficaz fiscalización de las condiciones de habitabilidad de los alojamientos que aparentemente pretende el sindicato. Propósito que, en cualquier caso, dudamos se lleve a cabo.

El primer y el segundo año fui a casa particular. El primer año fui a Girona, el alojamiento bueno, no nos quejamos, pero luego el segundo año ya los payeses cambiaron un poco. Ya el trato era diferente, ya nos trataron de otra manera. Pensaron que estamos en una concentración nazi, ¿no? Pero nosotros venimos aquí a trabajar. Era en L'armentera, eso pertenece a Sant Pere Pescador, decían que el payés era el dueño del pueblo. Estuvimos en un alojamiento que era, mira, lo peor. ¿Cómo te digo?, una casa de brujas, te puedo decir, una casa vieja, vieja, muy vieja. Los colchones

---

150 "*Els llits hauran de tenir somiers amb potes tot i que la primera campanya s'acceptaran els somiers a sobre de caixes*" (*ibídem*).

151 "*Un magatzem només podrà tenir la funció d'allotjament particular si té les següents característiques: Separació física entre l'espai destinat a magatzem i l'espai destinat a allotjament*" (*ibídem).*

152 "*En un principi, la capacitat màxima d'un allotjament particular serà de 12 persones. A partir de les 12 persones s'haurà d'estudiar el cas en particular*" (*ibídem*).

153 "*Acomodació màxima de 8 persones per dormitori*" (Condicions recomanables d'idoneïtat dels allotjaments particulars establerts en el Pla d'Allotjaments de la Secretaria per a la Immigració de la Generalitat de Catalunya).

154 "*Els serveis higiènics hauran de disposar, com a mínim, d'un inodor i una dutxa per cada 12 persones o fracció; i d'un lavabo per cada 10 persones o fracció*" (*ibídem*).

155 "*Quan arriba el qüestionari de l'allotjament emplenat pel pagès al Servei de Contractació de Treballadors, si ja ha estat revisat, es compara la fitxa actual amb l'antiga i si calia fer reformes llavors es recorda la seva necessitat; si no ha estat revisat hi ha dos procediments diferents: Revisió "in situ", realitzada per l'equip de gestió dels allotjaments o pel delegat sindical, o Revisió telefònica, realitzada per l'equip de gestió dels allotjaments particulars*" (Projecte de Gestió dels Allotjaments Particulars i Propostes de Treball. Documentació interna del Servei de Contractació de Treballadors d'Unió de Pagesos).

para dormir, por debajo estaban todos mordidos por los ratones. ¡Que no era para dormir! Habíamos ocho personas. El primer día que llegamos no había donde lavar, no había donde cocinar y no había nevera. Nos recogieron una nevera de la calle, nos recogieron una estufa de la calle para nosotros que acabábamos de llegar. Los chicos que llevaban cuatro meses [muy probablemente debían ser trabajadores extranjeros en situación irregular] *no tenían lavadora. Les tocaba lavar, prácticamente en el piso. Entonces, inmediatamente nosotros sabíamos con las condiciones que veníamos e inmediatamente hicimos el reclamo. Llamamos a la persona que era la encargada. Que ahí fue cuando tuvimos un problema con la encargada, porque, ¡pagábamos alojamiento! Pero a ver, que te describo. El alojamiento era del payés, la casa pertenecía al payés. Pero era lo peor que podía haber. No, no, no había condiciones para vivir allá. Una casa llena de lagartijas, de animales por lado y lado, ¡increíble! No había donde lavar, no había comedor, un salón muy grande para dormir cuatro personas, no había privacidad para nada. Para ocho personas* [contando con los trabajadores que ya estaban alojados antes que los reclutados por el sindicato llegasen] *una sola ducha y el baño, no había más. La casa botaba muchos olores, horrible. Una casa donde uno se sentaba en la taza del baño y se movía para lado y lado. Era muy difícil. El trato, ni decirte. Una patrona todo el día al lado de uno como si uno no fuera a trabajar, a cada rato que ¿qué miras? ¡Qué espabiles! Eso te decían. Y no, no porque nosotros ya sabemos a qué venimos y ya sabemos. El primer día que llegamos cogimos las maletas con un amigo y nos íbamos a ir. Cogimos el teléfono y le dijimos a la encargada, ¡aquí no vivimos nosotros! Mira que si no nos solucionan este problema no trabajamos.* (...) *Y lo que el payés dijo es que si no pueden vivir aquí, no trabajen* (Ernesto Suárez, trabajador colombiano, se alojó 32 días en este alojamiento particular de Sant Pere Pescador durante el verano de 2003).

El peor sitio me tocó en Bellvís, en la casa de los payeses de la cebolla. Yo vivió en un garaje, y vinieron los encargados, y sabían cómo vivíamos, que era un garaje. Fuera si que había un número, 53, me parece, pero una puerta, de fuera pensaba que era una casa, pero de dentro era un garaje, atrás también, un garaje de máquinas agrícolas, y las condiciones malas, malas, malas. Duchas sin puertas, y como el servicio era sin puerta también, de las camas, sentado en la cama puedes mirar por el hombre del ducha y el servicio, y sin puerta el comedor, malas condiciones. Quiero olvidar eso, sí, sí, parece algo del cine, pero es verdad. Éramos seis personas, todo estaba dentro, todo un espacio. Me sentí muy mal, pero como no tenía otra oportunidad, otra posibilidad. Y estaba enfadado, ¡buf! [su relato se interrumpe por unos minutos, el silencio llega a oprimir la garganta] *es algo que no se puede explicar* (Julian Ion, trabajador rumano, permaneció en este alojamiento durante varias semanas en el verano de 2004).

La degradación que implica vivir en las condiciones descritas nos devuelve a la memoria el concepto mortificación del yo, con el que Goffman expresa todos aquellos actos ceremoniales, escenas, o situaciones de la vida cotidiana, desarrollados en el interior de los asilos, por los cuales los internos son despojados de la "concepción que de sí mismos procuraron ciertas disposiciones estables de su medio habitual" (Goffman, 2007:26-27). Esta separación del mundo que acomete el internamiento en contra del autoconcepto del trabajador propicia el desarrollo de procesos que, de forma intencionada o no, lo empujarán a construir una nueva imagen de sí mismo. El paso por uno de estos alojamientos no dejó indiferente a Julian Ion, pues la humillación experimentada lo ha transformado brutalmente al quedar exhibido frente a otros su yo, y ser éste maltratado. Su descripción de las duchas y váteres sin puertas indica como este alojamiento favorece la profanación del yo, en términos de Goffman, de forma análoga a como lo propiciaba el internado escolar al que acudió George Orwell en su infancia: "La fila de retretes inmundos y ruinosos, sin ninguna clase de cerradura en las puertas, de modo que cada vez que uno estaba sentado allí podía tener la seguridad de que alguien iba a irrumpir violentamente" (citado por Goffman, 2007:38).

Como vemos, no resulta complicado constatar, a través de estos extractos, la costumbre inveterada de muchos empresarios agrícolas de asignar como alojamiento para sus peones las instalaciones más precarias, sometiéndolos a la experimentación de situaciones sumamente desagradables, vergonzosas, inmorales e indecentes.

Hay unos requisitos de alojamiento que ellos tienen que cumplir, como tener electricidad, tener agua caliente, lavadora, nevera, cocina y todo el material necesario, platos, o sea una cocina equipada, las camas con sábanas, lavabos... Si no llegan a los criterios no se llevan trabajadores. Lo que no llevaremos nunca es un trabajador a una persona que no cumpla con las condiciones. (...) *Y bueno, normalmente tú sabes que en muchos pisos una familia vive, por ejemplo, con un cuarto de baño, quiero decir que en una casa viven a lo mejor seis personas de la misma familia, ¿no? y tampoco tienen dos cuartos de baño. Quiero decir, nosotros pretendemos que los alojamientos sean similares a una casa normal y corriente, y que tengan lo que tiene una casa normal y corriente, ¿vale?, no pedimos lujos ni nada, pero esto sí* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Resulta insólito, luego de escuchar las descripciones hechas por los trabajadores, que Unió de Pagesos declare no suministrar trabajadores a empresarios cuyos alojamientos no presentan las condiciones de habitabilidad exigidas. Condiciones que según Josep Barceló debieran ser proporcionales a las de cualquier vivienda media española. No obstante, la realidad informa de alojamientos particulares que no cumplen con estándares aceptados por la clase media española como tolerables.

3.1.1.4.- OTROS EQUIPAMIENTOS.

Finalizamos el análisis de esta categoría de alojamientos describiendo aquellos ubicados en equipamientos que originalmente se destinan, o fueron destinados, al desarrollo de actividades que, como la hostelería, permiten el hospedaje colectivo de un grupo de hombres. Este es el caso del, así denominado, Alojamiento de Montblanc emplazado en el camping Montblanc Park. Se localiza, exactamente, a 1'8 kilómetros de centro de Montblanc y su equipamiento consta de 60 bungalows de madera equipados con utensilios de cocina, ropa de cama, televisión, calefacción y baño completo. Otros servicios como cafetería, restaurante, supermercado y salones comunitarios, previstos para la realización de eventos, están a disposición del que allí se aloja[156]. Considerando que este conjunto habitacional se utiliza como albergue de vacaciones, las condiciones del alojamiento son sustancialmente superiores a las de otros establecimientos por nosotros visitados. Sin embargo, algunos problemas se suscitan a propósito de la distancia entre el mismo y el centro del pueblo, donde habitualmente los trabajadores encuentran esparcimiento y servicios a mejor precio que aquellos dispuestos en el camping, principalmente supermercado y locutorio.

Es lo malo por la distancia que estamos del pueblo, la mayoría llega temprano, porque ¿quién se ha de quedar tarde?, ¿en la noche?, ¿regresar a pie?... queda muy lejos. Si llegan tarde es por lo de las llamadas a Colombia (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano, residió en este alojamiento de Montblanc durante la vendimia del 2003).

[156]Para conocer con mayor detalle el interior de los bungalows y el resto de instalaciones que ofrece este camping puede consultarse la siguiente página web: http://www.montblancpark.com

Fue un sitio donde llegamos a vivir, con buenas condiciones de higiene, buenas condiciones de convivencia y muy acogedor, de pronto, lo único que falló era la situación de los teléfonos (Dani Barroso, trabajador colombiano, residente del alojamiento de Montblanc durante la vendimia del 2003).

Las demandas, generalmente planteadas por ellos, refieren a una sensación de enclaustramiento producida por la separación del mundo que supone residir en medio del campo. Compartir el tiempo de trabajo y ocio con los mismos compañeros, sumado a la imposibilidad de establecer otros vínculos o de presentarse como un completo desconocido en otros contextos, termina por generar un sentimiento tedioso cercano a la apatía. En cualquier caso los trabajadores que allí alojaron manifiestan preferir este equipamiento a cualquier otro, pues al estar compuesta su infraestructura de casas modulares independientes lograron evadir la sensación de asilo y encierro que el resto de equipamientos genera.

*El alojamiento era muy bueno porque las casitas eran para tres, cuatro personas, y, no sé, la comodidad, la tranquilidad. Ahí teníamos más libertad (...) prácticamente como si fuera de nosotros (*Amador Ribera, trabajador colombiano, residió en este alojamiento durante la campaña de la vendimia del 2003).

Cada grupo tenía independencia, vivían tranquilamente, llevaban una vida muy normal, muy digna (Dani Barroso, trabajador colombiano, residente del alojamiento de Montblanc durante la vendimia del 2003).

Las alabanzas que recibe este establecimiento están en íntima conexión con anteriores experiencias de internamiento vividas por los trabajadores. La distancia, sentida por ellos, entre este alojamiento y la realidad más general de los alojamientos colectivos por los que han pasado, indica como su forma arquitectónica logra comunicar con mayor o menor intensidad la sensación de asilo.

Algo similar ocurre con el alojamiento de L'Estartit localizado en los Apartamentos Don Quijote[157]. Se trata de un edificio de apartamentos para uso vacacional, emplazado en

[157]Conocer el conjunto habitacional de apartamentos es posible a través de la web http://www.estartit.tv/RK001.htm

una zona residencial costera, en el que se han venido alojando a los trabajadores durante la cosecha de la manzana a contar del 2002. Su estructura, similar a la de cualquier bloque de pisos de clase media, propicia un uso del espacio mucho más autónomo, a pesar que cada habitación suele ser compartida por cuatro personas. La evasión de la presencia permanente de la encargada que esto permite, resulta ser lo suficientemente reconfortante como para que los trabajadores prefieran este tipo de alojamientos a cualquier otro. Efectivamente, tal ordenación del espacio, basada en unidades independientes, es resultado de una reflexión al entorno del sujeto para el que está pensado que la habite, cuya característica principal es su autonomía. Así, el trabajador, en un espejismo de libertad, comienza a percibir de nuevo esa cualidad intrínseca a su ser a medida que logra sustraerse, merced a la infraestructura del alojamiento, de la autoridad del sindicato. La disciplina panóptica que otro tipo de establecimiento propicia no resulta eficaz en esta clase de establecimientos.

En Girona era bastante mejor, cada uno tenias tu casa, tenia todo, todo, todo como en tu casa (Mijail Stoica, trabajador rumano, residió en los Apartamentos Don Quijote mientras duró la cosecha de manzanas durante el año 2004).

Desde los inicios de implantación del sistema de reclutamiento y suministro, operado por el sindicato, tanto municipios como cooperativas agroalimentarias han tratado de solucionar el problema derivado de la obligación de proporcionar alojamiento a los trabajadores, rehabilitando o reacondicionando infraestructura en principio destinada a otros usos. Las razones que han impulsado este rescate de equipamientos, generalmente en desuso, son de orden económico, pues han logrado liberar a ayuntamientos y empresarios del gasto que supone la construcción de alojamientos o el alquiler de módulos prefabricados. La tolerancia de que han hecho gala tanto el gobierno central como el autonómico en materia de fiscalización de alojamientos, ha permitido que se hayan empleado como tales antiguas casernas de la Guardia Civil (como ha sucedido en Bellpuig), viejas escuelas municipales (como en el caso de Bell·lloc hasta el 2002), centros de animación sociocultural para la tercera edad o *casals d'avis* (como es el caso del

alojamiento de Verdú[158]), e incluso pisos y casas alquiladas en los pueblos, generalmente en muy mal estado.

Necesitaban a alguien urgente en La Fuliola (...) *y me encontré con un alojamiento súper cutre.* (...) *El alojamiento era un caos, era como un almacén, como una casa de pueblo de dos pisos con garaje donde guardas los coches. Y siempre se entraba por la puerta del garaje, y cuando entrabas había una sala grande que representaba ser el comedor, con una tele del año de la pica, que no se veía muy bien, con mesas, taburetes y sillas de esas que recogen de las casas de los abuelos, de fulanito, de menganito, esto... popurrís* [mueve graciosamente los hombros de abajo a arriba expresando desprecio hacia el modo en que se constituyó el mobiliario del alojamiento]. *Y después, al fondo había una pared de madera que bailaba y no llegaba ni al techo, era un poco... para separar. Y dentro había dos caballetes y encima una puerta que era mi mesa, una silla y tres literas, y una taquilla. Y claro, yo dije, ¡ostia! ¿Yo me tengo que quedar aquí?, porque es que ni las paredes pintadas, ni nada, eran como de cemento. Y el suelo también. ¡Y eso era mi despacho! no había ni una ventana, una luz súper cutre que no se veía nada* (...) *se abría la puerta que era grande y entraba luz. Había fluorescentes, pero para la noche. Mira, si solamente hubiesen pintado las paredes, aquello hubiese cambiado totalmente, no se hubiese visto tan cutre. Y después, en el piso de arriba, ¡claro! yo llegué a tener casi cuarenta personas... y arriba era igual que en mi despachito, que no llegaban las paredes hasta arriba, aunque en este caso no eran de madera eran de cemento. Después las puertas con cortinas, en lugar de puerta puerta, las habitaciones tenían una cortinita y todo muy así, ¿sabes? pero bueno, al menos la parte de arriba estaba embaldosado, pero los lavabos... Habían habitaciones separadas para dos y para cuatro personas, pero eran espacios súper reducidos y tenían unos armaritos de madera que... si alguien quería robar, podía robar perfectamente, sin esfuerzo ni nada.* (...) *El material de la cama lo daban todo los payeses, las sábanas eran viejas, no están rotas ni nada, eran viejas, así que son más delgadas de lo normal, y bueno, había alguna manta, habían mantas que de una habían hecho dos, se veían recortadas.* (...) *Y luego, bueno, imagina cuarenta personas en una cocina.* (...) *Solo habían dos o tres tazas de wáter y dos o tres duchas, y la cocina era de cuatro fogones para cuarenta personas... imagina, solamente que hubiesen diez que coincidieran al mismo turno, ¡era imposible! Luego, solo había una lavadora, cuarenta personas ¡eh!, dos neveras, un congelador industrial* (...) *Yo, lo que les*

[158]Transcribimos la descripción que Unió de Pagesos efectúa sobre este alojamiento: "*L'allotjament es troba ubicat als baixos del casal d'avis de Verdú. Es un lloc semiesfèric. Exteriors sols per un costat, amb lo que implica que la ventilació no és directa, i que les zones de llum siguin limitades. Hi ha 2 habitacions, una amb 20 llits i l'altra amb 10 llits; a cada habitació hi ha una guixeta, sense clau, per llit. Per altra banda hi ha 3 dutxes individuals, 3 w.c. i 3 piques, situats en la part interior sense llum natural; un menjador, sala comunitària i cuina (módul habilitat amb 3 cuines, 3 piques, 3 neveres amb congelador i els estris de cuina adients, i una taula com a taulell de treball), bugaderia, despatx i sala d'encarregats*" (Documentación interna suministrada por Unió de Pagesos).

decía era ¡mira! esto es lo que tenéis y con esto os tenéis que adaptar. (...) *Era infrahumano vivir así en estas maneras, yo además no tenía lavabo, tenía que utilizar el suyo, y no lo usaba, me aguantaba o me iba a "hacer un rio" al Ayuntamiento* (...) *imagina como estaba para que no puedas ni entrar ni con zapatos.* (...) *Allí estábamos bastante abandonados.* (...) *Este alojamiento funciona cada año, pero solo para la temporada de la fruta y parece que sólo vienen argelinos, y parece ser que algún año habían venido pakistaníes.* (...) *Y habían muchas cosas pues que a mí no me gustaban, porque ¡yo que sé!, yo sabía que en otros alojamientos como aquí en Corbins, en Torres, pues se hacían excursiones, se les daba comida de la Cruz Roja, ¡y a los míos no! y entonces les preguntaba ¿por qué a esos sí y a los míos no? porque los tuyos son interiores. Se supone que como viven aquí, pues... pero bueno, no es justo, porque esta gente vive aquí de cualquier manera, bueno, al menos la mayoría de los que tenía yo, durante el año muchos vivían en la calle.* (...) *Mira, esto, la Unió de Pagesos ya lo saben cómo está ese alojamiento* (...) *pienso que la Unió de Pagesos tiene también que vigilar que todo esté en unas condiciones normales, ¿no? Ellos saben cómo está ese alojamiento.* (...) *Si tuviera el dinero que tiene la Unió de Pagesos, para mejorar, lo que fuese, antes que nada arreglaría la estructura de los alojamientos, a los alojamientos cutres cambiarlos de arriba abajo, esto por supuesto, y tener a alguien que controlase. Pero si mira, ¡hasta los extintores estaban caducados!, se tenían que renovar y ¡decían que no!* (Carol, encargada del alojamiento de La Fuliola durante el verano del 2004, ubicado en una casa alquilada por un grupo de empresarios agrícolas, durante el verano del 2004).

El caso del Alojamiento de Artesa de Lleida es paradigmático de la actitud indiferente que muestran adoptar tanto municipios, como empresarios agrícolas y sindicato, al respecto de las condiciones en las que vive el colectivo de trabajadores extranjeros. La insuficiencia de la infraestructura, inicialmente proyectada por el ayuntamiento para servir de albergue a los trabajadores reclutados por el sindicato, su estado precario, y la escasa planificación de la movilización de la mano de obra en relación a aquella, se manifestaron en este caso en cuanto fue necesario alquilar el segundo piso de un inmueble, propiedad de un particular, como complemento del primer establecimiento. Originalmente, los trabajadores designados para trabajar para los empresarios agrícolas de Artesa de Lleida son alojados en un inmueble, propiedad del ayuntamiento, situado en el centro del pueblo. Se trata de una casa vieja remodelada de dos plantas en las que se distribuyen habitaciones, baños, cocina y terraza. En la misma se alojaron, en el verano del 2005, cuarenta y dos personas, 34 hombres y 8 mujeres. Las habitaciones albergan ocho personas, excepto una

que tiene capacidad para diez, y los dos únicos baños, ubicados uno en cada planta, son de uso comunitario.

Un aumento en el número de trabajadores, enviados a Artesa de Lleida para ser suministrados a empresarios agrícolas, produjo una situación anómala que logró ser resuelta alquilando la segunda planta de un edificio contiguo en el que extranjeros de nacionalidad argelina alquilaban habitaciones.

Teóricamente, no se puede estar en la casa de al lado, ¡vale! Pero los payeses hablaron con la mujer que lleva esta casa, en la que alquila habitaciones a argelinos cada año, y se le contrató toda una planta para que, en los días en que nosotros teníamos overbooking se alojasen. (...) *Es un piso antiguo, viejo, muy viejo, en el que se han hecho solamente apaños, hasta los mismos rumanos han hecho apaños. La instalación de la cocina la ha hecho un rumano.* (...) *Siempre son argelinos los que están en casa de la Conchita. Es como una pensión, y este año se ha utilizado como una emergencia porque habían pedido más trabajadores de los que podían haber en el alojamiento, entonces se le pidió a la señora Conchita que les alquilara el piso de arriba* (...) *Ahí han llegado a haber siete trabajadores.* (...) *Entonces, abres la puerta y hay distintas habitaciones con candados en las puertas y cada uno va a su habitación, además hay lugares comunes como la cocina y el baño que tienen que compartir con los argelinos.* (...) *A ella le interesa sacar el máximo rendimiento en la temporada de la campaña. Es una mujer del pueblo y bueno, esta casa es vieja, está muy vieja, está hecha polvo. Es vieja, está pintado, desconchadísimo y no se ha invertido un duro, ¿por qué? Porque lo alquila a inmigrantes y los inmigrantes no se quejan. Cuando llegaron más rumanos, los argelinos se tuvieron que ir. El delegado sindical le pasa, tal día dos rumanos, el día tal tantos rumanos... total... tantos euros. O sea, yo no he visto el contrato de arriendo... a no ser que lo hayan hecho desde el ayuntamiento, no sé* (Pilar y Soledad, ambas encargadas del alojamiento de Artesa de Lleida y Puigverd durante el verano de 2005).

Otro de los alojamientos cuya descripción llamó mucho nuestra atención y que también entra dentro de esta categoría de equipamiento reconvertido en albergue para trabajadores, es el descrito por Dani Barroso. Se trata de un alojamiento, propiedad de una empresa, ubicado en Torrente de Cinca donde fue destinado a trabajar en tareas de recolección de nectarinas.

Cuando llegué a España fue, me llevé una sorpresa grandísima, el primer año que vine fui a vivir a una finca, directamente sin conocer nada de Catalunya o España. En una finca, en una empresa

muy grande, íbamos a vivir cincuenta colombianos en el mismo sitio. Esto fue en Torrente de Cinca. Allí la experiencia fue un poco dura, fuimos a vivir a un sitio donde ya había muchos marroquíes, muchos de ellos estaban indocumentados, eran ilegales. (...) *Habían altercados por el uso de los baños, cosas así.* (...) *Era un alojamiento un poco complicado porque dormíamos en una habitación para cincuenta. Dormíamos cincuenta personas en un mismo salón. Con nosotros dormían los marroquíes, así que en total había conmigo unas cien personas y para estas cien personas habían cinco baños nada más y teníamos que compartirlos. Además solo había una lavadora para todos* (Dani Barroso, trabajador colombiano, residió en el alojamiento de Torrente de Cinca durante el verano de 2001).

Este testimonio revela como el sistema de reclutamiento y suministro de Unió de Pagesos podría servir, a gran parte de empresarios, como estrategia de camuflaje frente a posibles inspecciones de trabajo. La contratación combinada del servicio junto con la de mano de obra en situación irregular resulta ser una maniobra, asimismo, eficaz al descenso de los costos de la producción.

Las descripciones que hemos entregado de este tipo de alojamientos, particularmente las de aquellos emplazados en casas y galpones viejos, nos llevan a rememorar, salvando las distancias, aquellas que Engels elaboró sobre la vivienda obrera, en su trabajo sobre la situación del proletariado inglés de mediados del siglo XIX. Véase, por ejemplo, el momento en que se refiere al deterioro de "las casas de albergue para obreros" (Engels, 1976:69).

3.1.2.- EQUIPAMIENTOS DISPUESTOS ORIGINALMENTE COMO ALOJAMIENTO DE TRABAJADORES.

Siguiendo con nuestro análisis sobre la infraestructura de los alojamientos pasamos ahora a la descripción de aquéllos dispuestos originalmente como hospedaje para los trabajadores. Existen dos tipos bien diferenciados de alojamientos dentro de esta categoría, aquéllos de construcción maciza de ladrillo, generalmente designados bajo el apelativo *nuevo* o *nou,* y los dispuestos en módulos de PVC (Cloruro de Polivinilo).

3.1.2.1.- ALOJAMIENTOS DE CONSTRUCCIÓN MACIZA.

Ejemplo de alojamientos de construcción maciza es el emplazado en las afueras de Torres de Segre, conocido como Allotjament nou de Torres[159]. Se trata de una construcción de dos plantas de aspecto similar a un edificio de apartamentos. Sin embargo, la ausencia de determinados elementos como portal, timbres o buzones nos alerta de estar en presencia de un equipamiento particular, destinado al alojamiento de un tipo singular de sujeto. Una valla rodea el recinto dejando espacio a un patio engravillado sin árboles. La misma suele estar abierta, no obstante su presencia evoca un establecimiento modular carcelario. Llama la atención al visitante la localización de las puertas por las que se accede a las cuatro primeras viviendas. Desprovisto el edificio de entrada principal, así como de bajos que pudieran permitir la instalación de almacenes o establecimientos comerciales, estas viviendas se hallan directamente en la planta baja. Ningún acceso anterior procura un tránsito entre ellas y la calle, lo que refuerza la imagen carcelaria del mismo. El acceso previsto a la segunda planta se compone de una escalera exterior, ubicada en un lateral del edificio, que desemboca en un corredor exterior, vía de acceso a otras cuatro viviendas. Cada una de ellas se divide en dos habitaciones, un baño completo y sala de estar. Sin ser demasiado amplias albergan ocho personas cada una gracias a la instalación de literas y taquillas. Los servicios comunitarios de que disponen son dos lavadoras domésticas, una cocina y una sala recreativa, a todas luces insuficientes para un equipamiento destinado a más de 50 personas. El día en que realizamos esta visita nos informaron que se albergaban en ese momento 51 trabajadores, lo que significa que el alojamiento estaba casi lleno. La mayor parte de los trabajadores y la encargada están satisfechos del alojamiento que les ha

[159]El alojamiento nuevo de Torres de Segre ha sido realizado por la empresa constructora Construcciones Lumbierres, S. L., en cuya página web es posible ver un par de fotografías del mismo:

tocado, pues conocen la realidad de otros lugares en muy mal estado. No olvidemos que este establecimiento está relativamente cerca a l'Allotjament Vell, descrito en páginas anteriores. Sin embargo, nos hicieron notar algunos aspectos mejorables del equipamiento:

Lo que podría ser mejorable es que las habitaciones podrían ser un poco más grandes, los techos más altos, -o que pongan aire acondicionado [interrumpe un trabajador mientras la encargada se ríe negando con la cabeza y repitiendo las palabras aire acondicionado]. *Armarios no tienen, solo taquilla, y entonces, la maleta se queda afuera*. (...) *El suelo es de cemento...* (Carme, encargada del alojamiento nuevo de Torres de Segre durante el verano de 2005).

El alojamiento de Soses presenta un aspecto similar. Se trata de una construcción de una sola planta, ubicada en las afueras del pueblo. A pie de patio, circundado por una verja, se ubican las puertas que dan acceso a seis viviendas. En cada una de ellas se alojan ocho trabajadores. En su interior se ha dispuesto una sala comedor-cocina, equipada con una nevera sencilla, cocina a gas, encimera, lavaplatos, algunos armarios donde se guarda el menaje de cocina, una mesa y algunas sillas; dos habitaciones, con dos literas cada una, más cuatro taquillas individuales; y un baño completo. De manera excepcional el año en que visitamos este alojamiento se habilitó seis módulos en el patio propiedad de una cooperativa, lo que supuso un incremento de trabajo para la encargada. Las observaciones que efectuó en la entrevista al respecto de las problemáticas que se presentaban relativas a su infraestructura fueron las siguientes:

Aquí, el tema es el de cocinar. Tienen dos fogones solamente, un camping gas de estos de dos fogones, entonces hay algunos que no tienen problemas, porque se lo montan de alguna manera, o porque tienen diferentes horarios, pero hay algunos que si no cocinan y comen lo mismo pues se tienen que esperar a que coman unos y luego otros... (...) *Y cuando cocinan hace una calor... sí que tienen unos ventiladores pero...* (...) *más que nada esto, yo lo que haría pues que en lugar de ser el lugar para ocho personas, lo haría de cuatro, pero con lo mismo que tienen para ocho, es que no tienen espacio, ni la intimidad que una persona necesita. Con menos personas sería mejor, cuatro, cinco, pero ocho... ¡buf!* (Carol, encargada del alojamiento de Soses durante el verano de 2005).

---

http://www.lumbierres.com/todocons.asp?nombre=Alojamiento%20Temporeros&clave=albergues

Efectivamente, la construcción de este tipo de alojamiento, de mejor calidad que el resto que hemos visitado, se realiza siguiendo criterios de hacinamiento, que bajo ningún concepto serían aceptables para trabajadores autóctonos. La racionalidad económica guía la construcción de estos equipamientos cuyo resultado es la aglomeración de sujetos en espacios reducidos.

3.1.2.2.- MODULOS PREFABRICADOS.

Los módulos prefabricados representan una alternativa atractiva a la construcción de nuevos alojamientos, principalmente, para empresas cooperativas, debido tanto a su coste -generalmente menor al de una construcción sólida-, como a su provisionalidad. Se trata de espacios habitables compuestos por estructuras ensamblables que permiten alojar, cerca de las plantas de producción, la cantidad necesaria de trabajadores sin necesidad de realizar grandes obras. Diversas son las empresas que se dedican a la venta y alquiler de estos módulos prefabricados, como distintos los modelos que ofrecen[160].

De forma general estos módulos se emplean como lugares de almacenaje de instrumentos de trabajo y a modo de vestuario de trabajadores en sectores como la construcción inmobiliaria, de ferrocarriles y otros. Sin embargo, su uso habitacional se ha ido extendiendo en el sector agroindustrial debido, principalmente, a la implantación del sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores de Unió de Pagesos, y a la creación de subvenciones públicas destinadas a la construcción y habilitación de alojamientos.

Las empresas que intervienen en este sector han venido nutriendo sus filas de trabajadores con mano de obra autóctona no cualificada residente en los centros urbanos en los que éstas se ubican. Con la pérdida de estos efectivos, producto del débil incremento salarial y las condiciones de explotación a que generalmente son sometidos los trabajadores en las plantas de transformación y empaquetamiento -alargamiento injustificado del horario de trabajo, no retribución de horas extraordinarias, aplicación de disciplina maquínica intensa, etc.-, empresas y cooperativas comenzaron a hacer uso de este sistema de

[160] Prefabricats Galano de Bellpuig, Servei Espina de Vila-sana, Seralmaq, s.a. de Binefar, Alfe de Esparraguera, Hormo de Sidamon, entre otras. La empresa Touax es una de ellas, no obstante, una de las pocas que oferta sus servicios específicamente como una solución conveniente al suministro de alojamiento para trabajadores temporeros, a través de su página web.
http://www.touax.es/produits.php?p=133&s=51&h=1 consultado en fecha 10-03-2010

reclutamiento, mediante el cual consiguen flexibilizar las relaciones de trabajo. Sobre estas condiciones de trabajo nos informaron varios trabajadores.

Por regla general no se puede trabajar sino ocho horas, pero se hacen muchas más. Entonces, uno firma las nóminas por menos horas. Aunque a nosotros nos sirve trabajar por más horas" (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

Nosotros para sentirnos bien tenemos que recibir buenos ingresos, por eso nos sirve trabajar en cooperativa más de once horas, más de diez al menos. Estas horas entran en nómina, pero tampoco creo que generen ningún recargo. Estas horas van disfrazadas. Ellos no las referencian exactamente como uno las ha hecho (...) *Además el trato en las cooperativas no es bueno.* (...) *en una cooperativa que estaba trabajando nos dieron a firmar unos contratos que estaban en blanco, únicamente aparecía el nombre de cada persona, pero no estipulaban cantidad de horas, no estipulaban el valor a pagar por hora, y creo que es lo más importante*" (Dani Barroso, trabajador colombiano).

De cooperativas a trabajar con payeses en el campo... mejor trabajar en el campo. Porque no sé, es que en las cooperativas, trabaja tanta gente... tú mantienes el ritmo, como estresado, como no sé qué... el ruido, que uno manda, que el otro manda, que toca aquí, que toca allí, te llevan para acá, para allá. No, hay días que uno no aguanta. (...) *Y luego lo gritaban a uno, le hacen sentir que uno es menos, que ellos quieren hacerlo sentir a uno de esa forma.* (...) *Y le dicen a uno "usted tiene que hacer lo que nosotros le digamos y nada más".* (...) *Todo el mundo se quejaba de eso, de cómo nos trataban, de cómo nos mandaban, de como nos decían las cosas, que no dicen las cosas de buena manera, sino a las patadas, a los gritos, entonces, ¡no! tampoco es así*" (Amador Ribera, trabajador colombiano).

En adelante, disfrutan de un tipo de trabajador sujeto a dispositivos jurídicos que logran desrigidizar el derecho del trabajo, permitiendo su adaptación a las necesidades del proceso productivo. Un trabajador más desprotegido, sumido en la vorágine del trabajo temporal y, por lo tanto, menos riesgoso y más económicamente rentable, es el beneficio al que estos empresarios acceden. Así, cien rumanos o doscientos colombianos se adquieren para trabajos de temporada, en empresas cuyo ritmo de producción es anual, para realizar trabajos en plantas de embalaje de fruta o de elaboración de zumos, como máximo durante

nueve meses -aquellos que permite la autorización de trabajo a que estás sujetos- a cuyo término serán reemplazados por otros más. Para ellos se destinan estos espacios modulares.

Generalmente su ubicación se dispone en el recinto mismo de fabricación, bien en alguna explanada encementada, cercana a la puerta de entrada a la planta, bien en algún descampado aledaño. La fisonomía que presentan, independientemente de la empresa que los suministre, suele ser muy homogénea, cercana a la de un contenedor industrial rectangular, generalmente de color blanco, con una única puerta de entrada y, generalmente, una o dos ventanas. Estas estructuras se adosan generando un conjunto habitacional distribuido en base a módulos vivienda, y módulos sanitarios, en los que se encuentran duchas y wáteres comunes.

Las ventajas que exponen tanto productores como comercializadores de módulos suelen ser la comodidad y la seguridad que proporcionan, así como la adecuación de su estructura a todas la normas vigentes relativas a condiciones térmicas, de protección contra incendio, de seguridad y de salud en los lugares de trabajo, entre otras[161]. Sin embargo, testimonios de trabajadores y encargadas, que han residido y trabajado en ellos, hablan de estructuras poco idóneas para ser habitadas por largo tiempo, que presentan problemas derivados de su deficiente aislamiento térmico e hidrófugo.

La construcción del alojamiento era muy mala, no sé, eso no es en ladrillos, sino como prefabricado, como de plástico, y eso ¡hace un calor! Tú no sabes qué hacer, se encierra el calor. Es un infierno. Y si hace mucho frío, igual. No hay ni calefacción ni aire acondicionado, ni nada, nada, nada. Y, no sé, mal hecho, humedad por todos lados, si llovía se metía el agua por todos lados. (...) *Nos descontaban sobre 100 euros mensuales en alojamiento, y era mucho, para un alojamiento tan malo como ese. Es demasiado, a veces no había luz, se nos metía el agua... y nos quejamos ante eso pero no, es que no hay nada que hacer. No se preocupan por hacer algo, es lo peor, esta gente no se preocupa como por ayudarnos. Les importa más traernos y dejarnos allá. Y bueno, que trabajen y que les paguen y ya nada más. Acá estamos solos, ante las cosas y la injusticia de la empresa estábamos solos. A esa gente no le importa, no le interesa. Es como si nada pasara para ellos. Yo me he sentido muy solo. A uno le gustaría sentarse con esas personas y*

[161]Norma Básica de la edificación NBE CT-79 “Condiciones térmicas en los edificios”, norma básica de la edificación NBE CPI-96 “Condiciones de protección contra incendio de los edificios”, norma básica de la edificación NBE AE-88 “Acciones en la edificación”, Código Técnico de la Edificación, Real Decreto 486/1997, Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE 23/04/97) Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12918-12926.pdf en fecha 10-03-2010

decirles "bueno, ¿qué pasa?, si ustedes no tienen otros hombres, ¡preocúpense más por nosotros! (Amador Ribera, trabajador colombiano, habitó el alojamiento modular dispuesto por la Cooperativa del Camp "Sant Gaietà" Fruitona, en Aitona, durante el verano de 2003).

La cooperativa tiene un alojamiento (...) *es muy caluroso y cuando llueve se moja todo. Tienen estufas eléctricas y cuando llueven se mojan y se iba la luz en todo el sitio.* (...) *está a dos minutos de la cooperativa* (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano, residió en los módulos de la Cooperativa del Camp "Sant Gaietà" Fruitona, en Aitona, durante el verano de 2003).

Este año estuve trabajando en Aitona, en una cooperativa llamada Fruitona. Allí duré tres meses. (...) *Era un alojamiento comunitario dividido en módulos, cada módulo para ocho personas. Dentro del módulo había dos habitaciones donde estábamos distribuidos de cuatro personas por cada habitación. Constaba también de una sala comedor con su cocina y el baño. Dos wáteres y dos duchas. Era un poco, había un poco más de privacidad, pero a pesar de eso había inconvenientes también, de higiene. Cabe anotar que ahí había filtraciones constantemente de aguas residuales por las paredes del piso. Se filtraba el agua por debajo de las camas y todo el tiempo había humedad en este sitio* (Dani Barroso, trabajador colombiano, residió en los módulos de la Cooperativa del Camp "Sant Gaietà" Fruitona, en Aitona, durante el verano de 2003).

Entendemos que el problema presentado por los trabajadores alojados en los módulos de Fruitona se deriva de una desatención a los protocolos de mantenimiento que estas estructuras necesitan con el fin de conservar su idoneidad. Generalmente son razones de tipo económico las que impiden la realización de evaluaciones dirigidas a la mejora de los módulos, lo que manifiesta el desinterés de los empresarios por las condiciones en las que sus trabajadores se alojan.

Un caso paradigmático de conducta negligente respecto a la salud y la seguridad de los trabajadores en el ámbito del alojamiento modular lo constituye el conjunto ubicado en la empresa Nufri de Mollerusa. El mismo se compone de varios módulos, similares a los instalados en Fruitona, y dos remolques de camión acondicionados con literas, cocina y baño. La experiencia de vivir en un tráiler nos la comenta Julian Ion:

En este alojamiento no solo hay casas prefabricadas, hay caravanas, bueno, caravanas que son como tráiler, este como vagón... no sé, y viven la gente en esta caravana, doce personas en cada caravana. Y son muy pequeñas. Las condiciones son peores que las casitas. En este tráiler solo hay

un ducho para doce personas y una nevera pequeña. El agua caliente no llega para toda la gente, hay que salir en los duchos de la sala comunitaria, pero tampoco allí, el agua se termina. (...) *Los trabajadores no se encuentran bien, no, no. Quieren más comodidad, más, más... porque están mucha gente así junto, no es bien, no, no. Pocas cosas que puedes hacer, mucha gente, mucha gente en un sitio pequeñito, es malo, malo. Para pocos días está bien, para mucho tiempo... no sé, cuatro, cinco meses, con condiciones malas, no vale. Yo estuve al principio en el tráiler, hacia mucha calor, ¡buf! y sólo hay una ventanita pequeña y en verano no es bien, y donde hay las camas son sitios muy estrechos.* (...) *En pocos sitios hay alojamiento bueno, si te toca vivir en alojamiento bueno, bien, pero si no se puede pasar muy mal. Alguna vez me pregunto solo, no una vez, de más veces me pregunto solo, digo, cuando viene un catalán y ven las cosas de una caravana, ven las condiciones, ¿qué piensan?, cuando miran las personas en una caravana, ¿qué piensan? ¿Por qué no piensan que somos personas? Si que estamos lejos, queremos ganar un dinero, pero no en estas condiciones. Y no creo que haya muchas personas que viven de esta manera. Y los catalanes lo saben, lo saben, porque las caravanas son bastante grandes, se ven, la mayoría saben, del pueblo, y de fuera también, porque está cerca de la autovía y lo saben... la mayoría lo saben... ¿cómo puede ser dentro de una caravana? que es un vagón de tráiler, ¡con ruedas!, lo saben, que no puedes tener condiciones buenas en este lugar. Porque la gente nos pregunta en el trabajo, ¿cómo vives?, ¿dónde vives?, ¿así?, ¡madre mía!, doce personas en una caravana. Toda la gente dice, ¡madre mía! ¡No puede ser!* (...) *Hay muy poco sitio, no te puedes mover, se ponen doce personas dentro y hay que meterlos directamente en la cama porque no hay donde moverte... doce personas dentro de esta caravana, ¡no sé por qué!* (Julian Ion, trabajador rumano, alojó en este tráiler instalado por la empresa Nufri de Mollerusa durante el verano de 2005).

Como indicamos anteriormente, estos conjuntos modulares suelen ser la opción mayoritariamente escogida por las empresas del ramo, sin embargo, algunos ayuntamientos han tomado esta alternativa mientras se realizaban obras de construcción o rehabilitación de equipamientos para su uso como alojamiento de trabajadores. Es el caso del Ajuntament de Puigverd de Lleida. Soledad, encargada de este alojamiento, nos informa que se trata de módulos que se instalaron con la intención que sirviesen de albergue durante un corto período de tiempo, y que sus condiciones de habitabilidad son nefastas. En ellos se alojaron un total de 16 trabajadores, 8 en cada módulo. A parte, se instaló un módulo con servicio de cocina y otro equipado con inodoros y duchas.

Yo en Puigverd los problemas que tengo son de alojamiento, porque es que básicamente no tienen ni un espejo para afeitarse. Si, si ellos, ellos, ellos... [toma un respiro y continúa] *se sienten que están un poco abandonados allí de la mano de Dios.* (...) *es que lo han puesto allí para salir del paso, y sin tener en cuenta que esta gente trabaja en el campo, que ¡yo qué sé!, que ni una ducha pueden darse. Las duchas están fatal.* (...) *Están en unas condiciones precarias, tienen una ducha pero con un termo para dos personas* [sonríe irónicamente] *Muchos trabajadores se duchan con agua fría, porque no llega el agua caliente, porque llegan todos al mismo tiempo cuando terminan de trabajar y ¡mira! ducharse con agua fría en verano, ¡tira que te va! pero ahora que empieza a hacer frío y están todos constipados, ¡normal!* (...) *Tienen para dormir, comer y ducharse* (...) *pero tienen lo mínimo, de lo mínimo, de lo mínimo, pero, ¡si se guardan hasta el pan en la taquilla! Las habitaciones no tienen llave, no se cierran con llave, ni en Artesa de Lleida ni en Puigverd* (...) *La Unió de Pagesos saben que el alojamiento de Puigverd reúne condiciones de supervivencia y poco más, ¡eh!* (Soledad, encargada del alojamiento de Artesa de Lleida y Puigverd durante el verano de 2005).

El aumento del número de este tipo de alojamiento de nueva planta, así como la instalación modular, informa acerca del proceso evolutivo de instauración del sistema de reclutamiento y suministro. A medida que el sistema se arraiga, comienza a configurarse como estrategia principal para la contratación de mano de obra, por lo que el sindicato profundiza su monopolio y adquiere mayor influencia. Las políticas dirigidas al cierre de fronteras y expulsión de indocumentados, sumadas a aquellas otras orientadas a subsidiar las distintas fases del proceso de reclutamiento y movilización, y concentración, han resultado ser el método, adoptado por el Estado y las administraciones autonómicas, encaminado a suplantar un modelo de contratación de mano de obra, acorde con una clase de trabajador esencialmente libre, por otro, cuya eficacia viene establecida en cuanto ha sido posible someter la movilidad del sujeto a la voluntad de aquellos que desean hacer uso de su fuerza de trabajo.

Toda una panoplia de medidas promotoras de la solidificación del modelo se ha propuesto, entre las que se encuentran los subsidios a la construcción, habilitación, reforma, ampliación, acondicionamiento o mejora de alojamientos para trabajadores temporeros. Con ellos se trata de vencer los inconvenientes que suponen al empresario agrícola el modelo de contratación en origen, relativos, principalmente, al financiamiento de proyectos para la asignación de alojamiento. Estos subsidios terminan afianzando un modelo de

protección económica de una estructura productiva que necesita el amparo de las administraciones públicas para poder seguir subsistiendo, pues en un contexto de competitividad internacional parece no resultar eficiente. Un modelo de subvención a la explotación que, en último término, financian todos los ciudadanos.

Para el caso catalán, ha sido la Generalitat de Catalunya la encargada de convocar anualmente la concesión de subvenciones destinadas a la construcción, habilitación, reformas, ampliación o acondicionamiento de alojamientos para trabajadores temporeros. La primera convocatoria, propuesta mediante Resolución de 12 de enero de 2001, sentó las bases de un modelo de intervención pública en el sector agrícola, con la intención de asistir a entidades dispuestas a la realización de inversiones dirigidas a la dotación de alojamiento. En línea con las políticas estatales, su preámbulo argumentaba la necesidad de conceder estos subsidios, los cuales tenderían a la minimización "de los efectos indeseables que podrían provocar las migraciones desordenadas" (DOGC, núm. 3308-18.01.2001). En efecto, el objetivo que pretende el gobierno autonómico es el fomento de la contratación en origen, por lo que entiende necesario "ayudar preferentemente a la entidades que realicen inversiones" (DOGC, núm. 3308-18.01.2001). Las bases que la regulaban contienen ciertas especificaciones, tales como la capacidad máxima de los alojamientos, determinada en 50 plazas, y el importe máximo de la subvención, en ningún caso superior al 50% de la inversión total realizada. Diversos municipios fueron los beneficiados, por esta y sucesivas convocatorias[162], a través de diversas dotaciones presupuestarias asignadas por el gobierno autonómico cada año.

En la convocatoria del año 2002 se introdujo un sistema de incentivos a la creación de alojamientos por el que se pretende incrementar la calidad de las infraestructuras, aumentando la cuantía de la subvención a ser otorgada y confiriendo al proyecto un distintivo de calidad.

Otra de las novedades importantes, dispuestas mediante la convocatoria del año 2003, refería una ampliación de los posibles beneficiaros. A partir de ese año no sólo los entes locales, asociaciones de productores, y cooperativas podrían presentar solicitudes a

[162]Según Resolució PRE/3379/2002, de 19 de novembre, per la qual es dóna publicitat a la concessió de subvencions, obtuvieron dotaciones los siguientes municipios: Artesa de Lleida (70.812 euros), Torroella de Montgrí (31.500 euros), Tàrrega (27.300 euros), Bellpuig (69.300 euros), Batea (84.300 euros), además de otros grupos empresariales y cooperativas. Por la Resolució PRE/3477/2003, de 7 de novembre, per la qual es dóna publicitat a les subvencions concedides, resultaron beneficiados: Corbera d'Ebre (33.600 euros), Masroig (58.845 euros), así como otras empresas cooperativas.

concurso, sino también "otras personas jurídicas que realicen obras destinadas a la construcción, habilitación, reformas, ampliación o condicionamiento de alojamientos para trabajadores temporeros" (DOGC núm. 3841-12.03.2003). Las organizaciones empresariales agrarias que los gestionan son una de aquéllas.

Con las modificaciones introducidas el año 2007 en el Convenio Colectivo Agropecuario, en materia de especificaciones técnicas que deben reunir los alojamientos colectivos dispuestos para los trabajadores, los requisitos relativos a las condiciones de idoneidad que deben presentar los equipamientos a habilitarse mediante esta subvención se han incrementado, de tal modo se ha reducido el volumen de ocupación máxima por habitación, de 12 usuarios, inicialmente, a cuatro.

Sin embargo, de todas las innovaciones que se han ido instaurando a lo largo de los años, ha sido la introducción de la figura *responsable de alojamiento*, como una obligación que deben cumplir los beneficiarios de la subvención, la que nos parece más significativa. Según nuestro criterio, la misma proporciona un impulso fundamental a la consolidación del sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores desarrollado por el sindicato. Asimismo, nos llama la atención sobremanera el término empleado, pues nos remite insistentemente a la figura de *encargada de alojamiento* con la que el sindicato ha operado desde los inicios del desarrollo del sistema.

Luego de varios años de inversión pública se han subvencionado en Catalunya más de 5.446 plazas en alojamientos para trabajadores de temporada. La inversión, según datos de la Secretaria de la Immigració, realizada hasta el año 2008 asciende a 7,1 millones de euros de los que se han beneficiado más de 49 entes locales, siendo destacada la inversión realizada en la comarca del Segrià donde se localizan alrededor de la mitad del total de equipamientos habilitados. Los últimos datos de que se dispone informan de un total de 86 alojamientos colectivos habilitados en el conjunto de Catalunya.

Las dotaciones presupuestarias que el gobierno autonómico ha autorizado para la construcción y habilitación de alojamientos se han ido incrementando desde la primera convocatoria, por la que se dispuso un presupuesto de 900.000 euros, hasta el año 2008, en el que se llegó a una cantidad de 1,2 millones de euros[163].

[163]Información obtenida a través de la web Diari de l'alcalde. http://www.diarialcalde.cat/actualitat/accio_social_ha_finançat_en_els_ultims_set_anys_5446_places_per_allotjar_temporeres-664.html Consultado en fecha 11-03-2010

Este tipo de medidas tienen relación con las obras sociales desarrolladas por empresarios mineros en Vizcaya durante el último tercio del siglo XIX, por las que se trató de paliar la problemática de la vivienda obrera, así como de fijar la mano de obra en lugares cercanos a las minas. Una de las soluciones, la más extendida, que estos empresarios entregaron a sus trabajadores consistió en el alquiler de viviendas construidas por ellos mismos, "con el principal objeto de mantener cerca de sus instalaciones tanto a la mano de obra especializada como al peonaje (...) La morada se situaba en las proximidades de las fábricas al objeto de disuadir, retener o más corrientemente de recordar la vuelta al trabajo tras el breve reposo" (Pérez Castroviejo, 1997:109). Este objetivo, perseguido igualmente por los empresarios agrícolas, lograba alcanzarse mediante estrategias paternalistas, tales como la vivienda de iniciativa empresarial, cuya disciplina conjuraba contra la práctica de un movimiento libre y el disfrute de una vida enteramente privada. Funcionales en períodos históricos de grandes desigualdades sociales y de nula intervención del Estado que procurase algo de protección social a los más desamparados, estas tácticas de disciplinamiento obrero favorecieron la captación de mano de obra y su estabilización en los lugares de producción. El lugar de intervención disciplinaria se trasladó desde el espacio productivo al de no-trabajo, en términos de Sierra Álvarez. En el mismo, un "arsenal específico de técnicas y procedimientos disciplinarios" (Sierra Álvarez, 1990:77) iba a ser desplegado.

El modelo de contratación en origen reproduce determinadas estrategias paternalistas, relacionadas principalmente con la regimentación de la vida cotidiana, eficaces tanto para la reconstitución de la fuerza de trabajo, como al disciplinamiento productivo. Tenemos cerca otro precedente interesante en lo que hace a la cuestión de la vivienda obrera tal y como se aborda de la mano de la gestión filatrónpica de la fuerza de trabajo. El resultado fue una forma de organizar el espacio de la vida cotidiana del obrero fuera del trabajo de manera que esta constituyera en una especie de ampliación de la relación contractual con el empresario. Nos referimos al caso de las colonias industriales, establecimientos en que los trabajadores de ciertas industrias, sobre todo inglesas y españolas de la segunda mitad del siglo XIX, eran apartados en urbanizaciones segregadas, anexas a las instalaciones industriales, en las que se acuartelaba a los trabajadores para

Más información al respecto del número de plazas subvencionadas y del número de alojamientos colectivos creados en Catalunya desde 2001 hasta 2008 se encuentra detallada gráficamente en la siguiente dirección:

garantizar no sólo su lealtad y su productividad, sino también su propia salud moral. Un mecanismo que, por mucho que se presentase como al servicio de una utopía social enseguida se mostró como la concreción de una utopía empresarial –por emplear una afortunada imagen que propone Sierra Álvarez (1984)–, destinada a domesticar a una clase trabajadora que no dejaba de aprovechar la mínima oportunidad para poner de manifiesto su tendencia a la insubordinación social (véase Oliveras, 1990)[164]. No se olvide, en orden a conectar este caso con el que aquí se somete a consideración, que las colonías industriales estuvieron emparentadas en su origen con el establecimiento en el siglo XIX de colonías agrícolas organizadas para repoblar zonas abandonadas del campo español, tal y como pusiera de manifiesto en su día José Luis Oyón en su tesis doctoral (cf. Monclús y Oyón, 1988).

En nuestro caso, el del alojamiento de los inmigrantes contrados en origen para trabajar en el campo leridano, sin embargo, no parece haber sido la entrega de beneficios en forma de *obras sociales* las que han permitido el reclutamiento, sino la concesión de un bien mayor: la oportunidad de trabajo. La sujeción que tal donación produce, de orden jurídico esencialmente, es la condición para el disciplinamiento posterior, necesario a la reproducción tanto del sistema, como de la estructura productiva del agro.

Tenemos entonces que el alojamiento constituye ese lugar a ser normalizado por el que va a ser posible erradicar la presencia de una figura aborrecible: la del extranjero nómada. El sindicato, gracias a este prodigioso equipamiento, realiza el sueño empresarial de la fijación del trabajador aplicando sus cuerpos a la disciplina maquínica propia de la fábrica. Los únicos movimientos que, en adelante, le serán permitidos no son otros sino los dictados por el ritmo de conexión de las campañas agrícolas que, bajo este sistema de movilización y suministro se desarrolla con el objetivo de eliminar por completo los movimientos innecesarios que, con anterioridad al mismo, realizaban los hombres libres. Su propósito, como lo es el del sistema de organización racional del trabajo concebido por

---

http://www.diba.es/hua/descarrega/12aTemporers_MAPA_2001_2008_JVInAS.pdf

[164] Ha sido Ignasi Terrades (1994) quién mejor ha percibido como el modelo espacial de las colonias industriales respondía no tanto a necesidades técnicas de producción, relativas en el caso que estudia a la obtención de energía fluvial, sino a un proyecto social de amplio alcance y larga duración, Un asunto bastante parecido, el de los poblados mineros levantados a principios del siglo XX, también ha sido abordado desde la antropología, como es el caso del Bustiello, en Asturias, por parte de José Luis García García (1997: cap. V).

Taylor, no es otro sino la aplicación al máximo de su potencial productivo, tanto de trabajadores sumisos y dóciles, como de movilización forzada de sus cuerpos.

3.2.- TITULARIDAD Y FUNCIÓN DE LOS ALOJAMIENTOS.

De conformidad a los resultados obtenidos a través del análisis de la infraestructura de los alojamientos, se observa la existencia de dos categorías básicas que atienden a un nuevo criterio, que convenimos en denominar *principio de titularidad*. En aplicación del mismo hallamos alojamientos de titularidad privada y otros de titularidad pública. La importancia del status de propiedad de estos equipamientos radica en que permite analizar la función a que está destinado. Como bien indicaba Foucault, función esencial de los equipamientos colectivos es la de ser un servicio, cuyo principal efecto productivo se realiza a propósito de una relación de poder con el objetivo principal de generar un acrecentamiento de las riquezas (aludido en Fourquet y Murard, 1978:32). Averiguar exactamente qué servicio es el que proporciona el equipamiento, objeto de nuestro estudio, no es sino preguntarse "¿cómo funciona este servicio?, ¿para quién está abierto o reservado? (...) ¿qué beneficio obtiene quien lo utiliza? Pero también, ¿qué provecho (no obligatoriamente económico) obtiene quien ha asegurado la instalación del equipamiento colectivo? (...) ¿qué tipo de producción? O bien, ¿qué lugar ocupa en el sistema de producción?" (Fourquet y Murard, 1978:32-33).

He ahí la ciudad entendida como un equipamiento colectivo dirigido a la producción de ciudadanos reterritorializados útiles a la reproducción de sí misma, tanto como a la acumulación de burocracias y capitales, y a la creación y recreación del orden y del Estado; nos resultan útiles al desarrollo de una concepción del alojamiento como un lugar de producción. En efecto, como bien señalaba Engels en su clásico *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, "el factor decisivo de la historia es, en fin de cuentas, la producción y la reproducción de la vida inmediata. Pero que esta producción y reproducción son de dos clases. De una parte, la producción de medios de existencia, de productos alimenticios, de ropa, de vivienda y de los instrumentos que para producir todo eso se necesitan; de otra parte, la producción del hombre mismo, la continuación de la especie. El orden social en que viven los hombres en una época o en un país dado, está

condicionado por esas dos especies de producción: por el grado de desarrollo del trabajo, de una parte, y de la familia, de la otra" (Engels, 2008:42).

Tales instrumentos incluyen aquellos equipamientos colectivos que se disponen con la intención de producir los *medios de la existencia*. El orden social, las estructuras sobre las que se funda, se reproducirán en cuanto tales instrumentos se dispongan e inicien la producción de aquello necesario a su supervivencia. La ciudad en este sentido no es sino la producción de un medio eficaz a la reproducción de un orden. A esa producción contribuyen los equipamientos colectivos por lo que su función es la de servir a modo de medio de producción de ese orden. Cada equipamiento colectivo se ocupa, entonces, de una producción, por lo que su realización viene condicionada por una figura ideal a producirse. Orientado al disciplinamiento social, el equipamiento colectivo no trata sino la creación de un sujeto cuyas fuerzas serán consumidas por otros con mayor poder social.

El trabajador es el sujeto que el alojamiento promete producir para ser suministrado en forma de insumo agrícola a consumirse por el empresario. El uso al que está destinado el alojamiento, y la razón de su instalación, no es otra sino la producción de un trabajador dócil y sumiso que no genera resistencia, ni contra el sistema que lo recluta y disciplina, ni contra el orden social que por él se trata de reproducir. Entendemos entonces que el alojamiento no es sino un medio de producción de figuras y reproducción de órdenes sociales. Es una herramienta cuya dinámica se basa en la puesta en circulación de los trabajadores con el objeto de crear unos flujos que de forma eventual van a ser cristalizados, puestos en reserva. La afirmación de Fourquet adquiere en este contexto una importancia radical: "La función de los equipamientos colectivos es registrar, fijar, almacenar los flujos" (Fourquet y Murard, 1978:28). Cada nódulo-alojamiento es expresión de una fijación necesaria al suministro y a la imposición de disciplina. Efectivamente, el alojamiento re-territorializa el flujo de la figura inoportuna del extranjero, lo bloquea, y en ese almacenaje lo disciplina para su transformación, funcional a la reproducción del sistema que los domina y el orden productivo que los devora. Determinar la titularidad de este equipamiento no resulta ser una tarea vana, pues dependiendo de quién asegure la instalación del mismo es que vamos a poder comprender qué producción pretende y para qué fines.

Los alojamientos de titularidad privada son aquellos dispuestos por empresarios agrícolas de forma particular. Si bien forman parte del archipiélago de alojamientos por el

que el flujo de trabajadores se moviliza, y en este sentido es un nódulo de distribución de mano de obra por el que interviene el sistema, no se comportan del mismo modo que lo hace un alojamiento de titularidad pública. Denominamos *alojamiento privado* a aquellos establecimientos propiedad de un sólo empresario agrícola o de una sola empresa del sector agroindustrial, dispuestos a la concentración de un grupo de trabajadores suministrados por el sindicato, con la intención que permanezcan en el mismo mientras dure la actividad por la cual la empresa los solicitó. En ellos el suministro se agota y la movilización se interrumpe, debido a la titularidad privada del alojamiento, pues en la medida en que los trabajadores se encuentren concentrados en el mismo no serán movilizados a otros empleadores. Queda ésta idea resumida en la siguiente declaración: "*La empresa la característica que tiene es que toda la gente que llega aquí va trabajar para la misma empresa*" (Josep Barceló, Servei Contractació de Treballadors). En la medida en que sus energías sean consumidas por el dueño del alojamiento éstos deberán permanecer ahí hasta la finalización de las tareas que les han sido encomendadas. Una vez la empresa satisfaga su necesidad de mano de obra los trabajadores volverán a ser movilizados y suministrados.

Puesto que la titularidad de estos es privada no servirán en exclusiva a la implementación del sistema de reclutamiento y suministro que opera el sindicato. En efecto, su finalidad primaria es servir a los intereses del empresario y por tanto, formará parte de la red de alojamientos que gestiona Unió de Pagesos en la medida en que su dueño, el empresario, solicite los servicios del sindicato. Los trabajadores sólo podrán permanecer, en este tipo de alojamientos, en la medida en que, efectivamente, se encuentren prestando servicios para su propietario. Dentro de este grupo distinguimos dos subtipos, aquéllos propiedad de un pequeño agricultor, llamado generalmente *particular de pagès*[165], y aquéllos de propiedad de una empresa agroindustrial, denominados *alojamiento de empresa*. Ambos se distinguen en dos aspectos, uno relativo al volumen de trabajadores que concentran, generalmente menor en el caso de los *particulars de pagès*, y otro respecto a la gestión directa que efectúa el sindicato a través de la figura de la encargada de alojamiento, gestión que únicamente se implementa en el caso de los *alojamientos de empresa*.

En referencia al alojamiento *particular de pagès*, podemos señalar que su importancia dentro del sistema de Unió de Pagesos es menor. Usualmente, los trabajadores

[165] Unió de Pagesos define *allotjament particular* como aquél caracterizado "*per ser un espai propietat del pagès interessat en la contractació de treballadors*" (Documentación interna del sindicato).

contratados en origen no son destinados a este tipo de alojamientos, en la mayor parte de casos se trata de trabajadores extranjeros residentes en el país los que suelen ocupar este tipo de equipamientos. Esto se debe a que la función pública, que el Estado delegó en el sindicato para la implementación de las políticas de gestión de flujos, no puede ser desarrollada a cabalidad en lugares que no permiten un control directo de los trabajadores para evitar el riesgo de éxodo. Por otro, lado, la menor capacidad para concentrar trabajadores que posee este tipo de alojamientos hace que la presencia directa de Unió de Pagesos en cada uno de ellos se dificulte en demasía. Luego, siendo menor el volumen de mano de obra que concentran, la dificultad técnica y económica para su supervisión directa aumenta, lo que procura un relajamiento del control del grupo humano allí albergado, entorpeciéndose de este modo la regulación eficaz del flujo.

Por contra, los *alojamientos de empresa* sí presentan una capacidad de albergue comparativamente alta. El mayor volumen de mano de obra en ellos concentrada hace técnicamente viable una supervisión directa del sindicato a través de la encargada. Su figura encarna la voluntad de control que el Estado pretende se realice mediante el sistema, por lo que su presencia resulta indispensable al disciplinamiento del flujo y docilización de los trabajadores. En este sentido podemos decir que este tipo de alojamiento, a diferencia del anterior, es un lugar destinado a la transformación de un sujeto al que previamente le ha sido coartada su capacidad de movilización autónoma. Así, concluimos que si bien ambos equipamientos forman parte de la red de concentración y suministro de Unió de Pagesos, y que su función no es otra sino la de ser un nódulo de distribución y a su vez un punto final de suministro; sólo el *alojamiento de empresa* resulta funcional a la producción del arquetipo ideal de *obrero soñado*, al decir de Sierra Álvarez.

Estos dos tipos de alojamientos privados son funcionales a la implementación del sistema de reclutamiento y suministro ideado por el sindicato. Sin embargo, sólo uno de ellos sirve al propósito de concentración y transformación del sujeto, por lo que insistimos en considerar que solamente aquél denominado *de empresa* es susceptible de ser calificado como verdadero alojamiento, entendido este último como un dispositivo de control. De forma similar comprende el sindicato la institución del alojamiento: "*Bueno, inicialmente la definición de alojamiento sería aquellas instalaciones donde viven los temporeros que disponen de encargado*" (Sílvia Hereu, Fundació Pagesos Solidaris). Tal concepción destierra de la categoría *alojamiento* a todos aquellos pertenecientes al subtipo *particular*

de pagès, en los que se albergan a extranjeros regularizados residentes en el país, lo que supone una demostración de que en ellos no se pretende transformación alguna del sujeto alojado.

Frente a estos alojamientos de titularidad privada cabe señalar la existencia de un segundo tipo básico que convenimos en denominar alojamientos de titularidad pública. En esta categoría se insertan todos aquellos equipamientos, denominados corrientemente alojamientos comunitarios, dispuestos por entes locales, mayoritariamente ayuntamientos, con el objeto de posibilitar a los pequeños agricultores el acceso al sistema de reclutamiento y suministro del sindicato. Estos equipamientos se destinan a la concentración del volumen de trabajadores solicitados que van a ser suministrados entre un grupo de empresarios. La descripción que de éstos entrega Unió de Pagesos es la siguiente: "Los alojamientos comunitarios gestionados por Unió de Pagesos se habilitan para su uso durante la campaña. Son locales municipales cedidos por los ayuntamientos de los pueblos donde se ubican o, en ocasiones, son locales alquilados durante la campaña. En cada alojamiento hay encargados de U.P. que desarrollan tareas de gestión y organización del mismo"[166]. Como bien indica el fragmento, estos establecimientos son administrados por el sindicato quien para estos efectos los dota del personal necesario, a saber, encargada de alojamiento, figura que inequívocamente nos pone en presencia de un verdadero alojamiento-dispositivo de poder. En ellos se concentran una cantidad de trabajadores para su suministro y puesta a disposición a los distintos empresarios agrícolas de la zona, lo que torna a este establecimiento un tipo de equipamiento distinto a los anteriormente analizados. A pesar de las similitudes que guarda con el alojamiento de empresa, puesto que ambos se proyectan para el albergue de un alto volumen de trabajadores y cuentan con encargadas dirigidas por Unio de Pagesos, este alojamiento comunitario cumple una función adicional, cual es el suministro permanente de mano de obra.

En el caso del *alojamiento de empresa* el suministro se efectúa de una vez, de modo que el alojamiento se entiende como un punto final de distribución en el que permanecerán los trabajadores hasta la finalización de la actividad por la que los empleó la empresa propietaria del equipamiento. Por contra, en el *alojamiento comunitario* el suministro no finaliza jamás, pues si bien es cierto que cada uno de los trabajadores es encomendado inicialmente a un empresario, el trabajador seguirá siendo asignado al resto de empresarios

a medida que se desarrolla la campaña. Por lo tanto, debemos entender el *alojamiento comunitario* como un establecimiento de suministro. Un nódulo de la red de distribución de trabajadores que a su vez sirve a una redistribución posterior. En este sentido, los trabajadores nunca están realmente suministrados a un agricultor sino que, por el contrario, se encuentran a disposición constante de un grupo de agricultores. Como en ningún otro establecimiento, en este alojamiento se procede a la contención de un volumen de reserva de mano de obra.

El *alojamiento comunitario* es, de todos los equipamientos que gestiona el sindicato, el más conveniente a la realización de la circulación constante y sistematizada de los trabajadores, por la que se hace fluir de manera ordenada la fuerza de trabajo entre los empresarios agrícolas. Se trata de un modo particular de *consumo productivo de la fuerza de trabajo obrera*, táctica de encuadramiento obrero por el que van a evitarse aquellos desajustes producidos por una movilidad autónoma. "Estos desajustes en el flujo de los diferentes elementos que intervienen en un montaje dado traen consigo inmovilizaciones de capital y <retrasos> en el ciclo de la producción" (Coriat, 1982:51). El alojamiento colectivo, como nódulo distributivo de trabajadores, los previene y favorece la creación de una cadena de suministro que guarda similitudes con las líneas de montaje industriales. En ambos casos se trata una *gestión del capital circulante* dirigida al incremento de la productividad de los elementos que integran la producción. El trabajador es uno de ellos y el alojamiento el dispositivo necesario a la rentabilización del sistema y a su explotación, realizada en cuanto mayor es la tasa de circulación y puesta al trabajo de la mano de obra. En este contexto, el trabajador se cosifica más que nunca transformándose en un bien perteneciente al sindicato, gestor del alojamiento. Este bien será distribuido entre los usuarios del sistema lo que convierte a este equipamiento en un centro de almacenaje y distribución de la fuerza productiva.

En respuesta a las preguntas planteadas por Michel Foucault, este alojamiento, reservado en exclusiva a los trabajadores reclutados en origen, beneficia a aquellos empresarios por cuya proyección logran acceder al sistema; al sindicato, pues su gestión le proporciona un mayor número de clientes e influencia política; y al Estado, pues permite someter bajo vigilancia a una mano de obra siempre sospechosa de mutar en extranjero irregular. Su función, por tanto, es múltiple, pues sirve a la producción de un sujeto dócil

[166] Documentación interna cedida por Unió de Pagesos.

mediante la imposición continua de vigilancia y disciplina, a la reproducción de la estructura productiva del pequeño agricultor, al aseguramiento de un negocio y a la ordenación de los flujos a través del trabajo.

La titularidad municipal del inmueble, en efecto, define el uso y la función que al mismo se le otorga. Cedido al sindicato para su gestión, termina éste configurándose como un instrumento al servicio del negocio implementado por Unió de Pagesos. En su interior una modificación se opera mediante la aplicación de disciplina y la exposición permanente de los trabajadores bajo la vigilancia ejercida por el personal encargado. El *alojamiento comunitario* es en definitiva el espacio donde el sistema se despliega con mayor intensidad, pues al apropiarse el sindicato del mismo y ejercer en él su autoridad, muta en un dispositivo disciplinario por el que se observa, con toda claridad, las distintas fases por las que termina de implementase el sistema: la concentración y el sucesivo suministro. Se trata básicamente de un *instrumento de dominación y de fijación territorial* (Fourquet y Murard, 1978:87) de flujos considerados patológicos.

En este alojamiento, más que en ningún otro, el trabajador es puesto en reserva, a disposición tanto del sindicato como de los empresarios agrícolas. Ya sólo queda efectuar un último ejercicio de transformación del sujeto que sirva a la supresión de las resistencias que podría oponer en contra del sistema. La normativa de alojamiento y el ejercicio de vigilancia y castigo que efectúa la encargada son las principales estrategias practicadas en su interior.

4.- EL ALOJAMIENTO. SU ESTUDIO COMO UN DISPOSITIVO DE PODER.

La categorización de alojamientos que establecimos en el acápite anterior mediante el *criterio de titularidad* conviene al estudio de este equipamiento como un nódulo distributivo de mano de obra, integrado en la red mayor que han dispuesto particulares, entes locales y empresas. Como resultado de la misma, pudimos señalar el uso al que están destinados y el provecho que, de éstos, obtienen los que procuraron su instalación. *Punto final de suministro* o *lugar de suministro permanente* son las funciones que, a consecuencia de su titularidad, los alojamientos tienen asignadas. Aquéllos denominados por nosotros como *privados*, estarían destinados a servir como puntos finales de suministro y aquellos *públicos*, se ocuparían del suministro permanente de trabajadores. Sin embargo, características comunes relacionan al *alojamiento de empresa* con el *alojamiento comunitario*, como el mayor volumen de mano de obra albergada -siempre superior a aquél de un *alojamiento particular*-, el tipo de trabajador -extranjeros contratados en origen-, y la existencia de personal encargado de gestionarlo. La presencia de estos rasgos termina definiendo a estos alojamientos como dispositivos dispuestos al ejercicio del poder disciplinario del sindicato. Efectivamente, en ellos se alberga a gran cantidad de sujetos, que desarrollan sus vidas privadas bajo supervisión del personal encargado, por lo que el sindicato conviene en calificar a ambos como alojamientos comunitarios, unos de empresa, y otros de payeses. Esta nueva categorización nos lleva a reflexionar acerca de las razones que motivan la concentración de la mano de obra y las implicancias del desarrollo de la vida en comunidad.

La realidad demuestra que el mayor número de hombres concentrados en estos alojamientos son contratados en origen, a diferencia de los alojamientos particulares, lo que no es fruto de una casualidad, puesto que son ellos los que configuran el flujo a ser movilizado, aquellos que engendran una amenaza, los que no son confiables. En efecto, es sobre ellos que debe aplicarse la disciplina necesaria a su transformación en sujetos docilizados, pues representan un doble peligro, relativo al abandono del trabajo y a la resistencia contra la concentración. Lo comunitario, en este contexto, hace referencia a una necesidad de coerción mayor, no sólo por el aumento del volumen concentrado, sino por el tipo de sujeto que se concentra. En este sentido adquiere el término comunitario un cariz represivo, por lo que estaríamos de acuerdo en confirmar con Fourquet y Murard, que

“estas nociones –'social', 'colectivo'- encubren la dimensión de obligatoriedad que atraviesa a todo el concepto de equipamiento colectivo” (Fourquet y Murard, 1978:151).

En su interior el poder del sindicato se encuentra establecido con el objetivo de la docilización del que allí se aloja. Un poder disciplinario que se ocupa de la corrección de las conductas de los individuos que implican una resistencia al sistema que los ha reclutado, movilizado y, posteriormente, concentrado. Originado en la delegación estatal de función pública, este poder sirve tanto a la ejecución constante del suministro de trabajadores, como al control contra el éxodo. Principal función del mismo es la de “enderezar conductas (...) No encadena las fuerzas para reducirlas; lo hace de manera que a la vez pueda multiplicarlas y usarlas. Encauza las multitudes móviles, confusas, inútiles de cuerpos y de fuerzas” (Foucault, 2000:175). Los individuos allí dispuestos desarrollan sus vidas siguiendo un modelo de conducta previamente determinado, ejecutando órdenes que destruyen, una y otra vez, cualquier atisbo de autonomía.

La disciplina, en este contexto, es la técnica requerida por este tipo particular de poder dirigido al uso productivo de las fuerzas de aquellos sujetos cuya libertad ha sido exorcizada. Así, transformados en objetos, a través de la mecánica que emplea para el logro de sus objetivos -en instrumentos de su ejercicio tomando la expresión de Foucault-, el sindicato establece un orden productivo. El encuadramiento de los hombres dentro de la organización, la normativización del espacio y la supervisión ejercida por el personal encargado, son parte fundamental de su mecánica. A través de estos procedimientos el sindicato previene conductas y reajusta el contenido de las relaciones, posicionando nuevamente al infractor de órdenes y normas bajo su dominio. Pretende, al fin y al cabo, la realización uniforme, por parte de los trabajadores, de una acción preceptuada, o como bien señala Weber, a propósito de su estudio sobre la significación de la disciplina, persigue “la uniformidad de la obediencia por parte de una multiplicidad de hombres” (Weber, 2008:882). La disciplina se presenta, entonces, como la condición sine qua non para la puesta en marcha de un movimiento calculado de la mano de obra, un acicate al trabajador dirigido a la integración de cada uno de ellos en el orden impuesto, que implica su “adiestramiento con vistas al desarrollo de una presteza mecanizada por medio de la práctica” (Weber, 2008:882).

El suministro que promete el sistema y la necesidad de un espacio ordenado a tal fin debe concretarse. Para ello, un cálculo racional al respecto de las conductas, acciones, e

itinerarios se ha realizado; lo siguiente consiste en "el adiestramiento mecanizado y la inserción del individuo en un mecanismo inevitable que le obliga a 'marchar al paso', que fuerza al individuo incorporado a una organización a adaptarse a una totalidad de un modo, por decirlo así, forzoso" (Weber, 2008:883). Este disciplinamiento pone en relación distintos modos de organización productiva aparecidos en diferentes tiempos históricos cuyo modelo ejemplar ha sido, y es, la disciplina militar. En las villas romanas, como en las empresas industriales capitalistas modernas la racionalización del uso de las fuerzas, el modo preciso en que deben aplicarse al trabajo, refiere a un cálculo proyectado para la rentabilización del capital invertido en las mismas y la obtención de la mayor cota de plusvalía. El acuartelamiento y la instrucción militar son los ideales que tanto los *domini*[167], como los industriales modernos y contemporáneos buscan revivir. Así, en Mallorca, durante el siglo XIII y según investigaciones recientes de Pau Cateura, se constata "la utilización de cuadrillas de esclavos itinerantes para llevar a cabo trabajos esporádicos, como la cosecha, en zonas escasas de mano de obra, dirigidos por beneficiarios del repartimiento" (cit. Soto Company, 2000:22). Lo mismo en la España contemporánea, donde encontramos grandes latifundios del sur que siguen un modelo disciplinario que "emplea individualmente a los trabajadores como asalariados, agrupándolos después en cuadrillas y dirigiendo las labores en un marco estrictamente centralizado, jerárquico y coercitivo" (Naredo y Sumpsi, 1984:45). Son diferentes ejemplos, análogos al aquí contemplado, de modelos productivos basado en algo bastante parecido a la concentración y el disciplinamiento cuartelario.

---

[167]Así se denomina al propietario de una villa romana, término que se desarrolla en el siglo II a. C. como específico de las explotaciones agroindustriales del primer capitalismo romano trabajadas por esclavos, bienes de aquellos. Véase Capogrossi Colognesi (1969).

4.1.- PERSONAL ENCARGADO.

Una de las características principales de todo alojamiento comunitario es la presencia en su interior de personal encargado de su gestión. La concepción de este establecimiento como un dispositivo de poder lo requiere, pues es él quien se ocupa del manejo de todo el conjunto de discursos elaborados por el sindicato, de los reglamentos que rigen su uso, así como de las medidas que se adoptan, de tipo administrativo y sancionatorio, en el transcurrir diario de la vida al interior del mismo. El alojamiento-dispositivo de poder no es sino todo este conjunto de elementos, orientados al control social de los que allí se internan, cuyo entrecruzamiento produce una red tupida de órdenes, estrategia que permite la inserción de una práctica represiva del ánimo libertario de los trabajadores. Es una *formación* específica cuya función es, al decir de Foucault, la de *responder a una urgencia*, por lo que el carácter de su *posición es esencialmente estratégica* (Foucault, 1991:129).

La concentración, adecuada a la vigilancia de un sujeto doblemente peligroso por su cualidad de extranjero y trabajador, y la forma de gobierno autoritario que allí opera, por la que los individuos quedan entregados a un proceso docilizador, son resultado de un sistema que pretende su explotación sistemática, su transformación en mano de obra rentable (Foucault, 1991:93). De ningún otro modo es posible la acumulación de capital, sino a través de la acumulación de hombres -en expresión de Fernando Álvarez-Uría y Julia Varela- sometidos por el ejercicio del poder (Foucault, 1991:22). El arte de su gobierno lo desarrolla la figura del encargado a través del establecimiento de relaciones que lo vinculan con sus superiores jerárquicos y con los trabajadores. Por medio de estas relaciones se ejercita el poder del sindicato y se configura la institución del alojamiento que, mucho más allá de su instalación arquitectónica, resulta ser "todo comportamiento más o menos forzado, aprendido. Todo lo que en una sociedad funciona como sistema de coacción sin ser enunciado" (Foucault, 1991:132).

La asepsia con la que el sindicato expresa la función designada al alojamiento no hace más que ratificar este hecho: "Los alojamientos son los locales destinados para que los trabajadores disfruten de los servicios necesarios y de las instalaciones adecuadas para su estancia mientras dure la campaña" (Documentación interna cedida por Unió de Pagesos). Su cometido disciplinario no parece ser digno de ser expresado, pues su enunciación promete desvelar una verdad irritante. Una operación de encubrimiento se presenta,

entonces, necesaria dentro de la cual distintas tácticas van a ser empleadas. Una de ellas refiere a la elección de las personas que formarán el equipo de encargados, pues su relación con el medio exterior al alojamiento representa un riesgo, principalmente por ser ellos los ejecutores directos del control sobre los individuos. El perfil vocacional del personal encargado es, por todo ello, relevante al sindicato. En su intento por seducir y captar aspirantes al puesto, y por lograr formar una opinión favorable en la población al respecto del sistema y el establecimiento que instaura, el sindicato determina unos requisitos relacionados con lo social. Así, como si de un programa reformador de corte filantrópico se tratase aquello por lo que debe introducirse esta figura, solicita un tipo particular de especialista. El trabajador social encarna este ideal.

La incorporación de este profesional no es una innovación que pretenda el sindicato, sino que más bien resulta formar parte de la historia de todos los controles sociales, en cuyo transcurso se ha producido esta categoría denominada "trabajadores sociales". Los diplomados en Educación Social y Trabajo Social suelen ser los más valorados por el sindicato, pues su formación hace presuponer el manejo de una representación del individuo sobre el que deben intervenir, cercana a aquella que resulta útil al sistema. La concepción del trabajador como un sujeto de asistencia no responde sino a la necesidad de su encierro, lo que nos recuerda lo señalado por Topalov: "Las representaciones del otro son inseparables de las técnicas de acción sobre el prójimo. Las categorías que permiten pensar la realidad social, y las prácticas destinadas a modificarla (saberes y poderes), forman un sistema como un todo" (Topalov, 1990:13). En este caso es la categoría de inmigrante la que afecta su comprensión de la realidad del sistema y el alojamiento, tanto como del sujeto que se les presenta para ser reformado. La fascinación que en ellos produce su auxilio y la certeza de la benignidad del tratamiento que podrían dispensar, les impide adoptar una postura crítica frente a la misma. Únicamente durante la realización de sus labores podrá desembarazarse del prejuicio que sostiene su práctica disciplinaria. Muestras de esta afectación se registran en los siguientes testimonios:

Trabajas con un colectivo de inmigración, ¿no?, supongo que es normal que cojan una persona del ámbito social que no un empresario (Mercè, encargada de alojamiento, educadora social).

Encontraba que en el trabajo de encargada estás en contacto con la gente (...) *esperaba coger práctica porque yo he estudiado trabajo social y no había trabajado nunca como asistente social ni nada, a parte que a mí siempre me interesó mucho el colectivo de los inmigrantes y entonces, claro, estar todo el día en contacto con inmigrantes...* (...) *Salió este trabajo y yo lo que tenía claro es que quería trabajar con inmigración, con inmigrantes o con discapacitados, eran los dos colectivos que más me llamaban la atención* (Carme, encargada de alojamiento, trabajadora social).

El sindicato, por otra parte, alimenta esta idea en cuanto publicita el puesto de trabajo como una oportunidad para poner en práctica aquellos conocimientos adquiridos durante los años de estudio. Con este fin entra en relación con universidades, pues por ellas se surte de los candidatos que más adelante formarán el cuerpo de encargados[168].

En la universidad colgaron carteles, que necesitaban gente para trabajar en esto, e hicieron una reunión. Convocaron una reunión para todos los estudiantes que les interesara. La universidad cedió espacios para esto. Era mi último año de carrera, en principio te exigen que estés estudiando el último año de carrera para currar aquí. (...) *Te plantean que vas a disfrutar mucho del factor humano, que tal, porque tú vas a estar pendiente de ellos, de sus necesidades...* (Pilar, encargada de alojamiento, psicóloga).

Sin embargo, la ejecución cotidiana de las labores propias del personal encargado termina confirmándoles la verdadera naturaleza del cargo que desarrollan. Es así como algunas de las encargadas reparan en el desacuerdo suscitado entre la búsqueda que efectúa el sindicato de un perfil social, y el trabajo que efectivamente deberán éstos desarrollar en los alojamientos.

A ver, realmente lo que te dicen a lo que después te encuentras... te encuentras una gran distancia, ¿vale? (Sole, encargada de alojamiento, educadora social).

---

[168] Al respecto informan Zapata-Barrero, Faúndez y Sánchez Montijano en su informe sobre "Migración Laboral, Temporal y circular (MLTC) de trabajadores entre Colombia y España" que "originalmente se contrataba para este cargo a Trabajadores Sociales a través de los acuerdos con la Consejería deTrabajo de la Generalitat para cubrir plazas de los Planes ocupacionales. Desde 2007, predomina la contratación deestudiantes universitarios" (Zapata-Barrero, Faúndez y Sánchez Montijano, 2009:41).

No sé, yo pensaba que me lo pasaría muy bien, que estaría allí bastante de charanga y que los conocería, y conocer su cultura... y claro, no era tan así (Carol, encargada de alojamiento, trabajadora social).

No obstante, la necesidad sentida de elaborar una defensa del sistema y la institución, que les permita justificar el trabajo que realizan, les llevan a estimar los efectos que produce como un mal menor frente al beneficio que obtienen.

Por lo menos aquí tienen una vivienda digna y tienen asegurado que se les pagará lo que les corresponde, no lo que el payés diga (Carme, encargada de alojamiento).

Este tipo de contratación, pues bueno, permite regular la situación laboral de los inmigrantes que vienen a trabajar aquí, ¿no? sabes que cobran el precio por hora adecuado, que viven adecuadamente en una casa que tiene unas condiciones... en algunos casos... (Sole, encargada de alojamiento).

Así, si bien los trabajadores deben soportar el agobio que supone la reglamentación de la vida cotidiana o la práctica de inspecciones, la recompensa recibida en forma de permiso administrativo para la ejecución del trabajo, la dotación de trabajo, mismamente, y de alojamiento, debiera compensarles. En cierto modo parte del personal encargado manifiesta estar de acuerdo con la interpretación del trabajo y el alojamiento como un don, así como con la idea según la cual tal donación acredita al sindicato, y en consecuencia a ellas, para la imposición de disciplina. Como ya observara Goffman, el personal a menudo se encuentra obligado "a defender a la institución en nombre de sus fines declarados" (Goffman, 2007:93), pues le produce un efecto anestesiante o liberador frente a actividades que debe ejecutar o actitudes que debe adoptar en el desarrollo del trabajo. El discurso institucional del sindicato, resumido en las siguientes declaraciones, termina permeado en sus argumentaciones:

A esta gente se le soluciona muchas cosas cuando vienen aquí a trabajar. Por ejemplo, se le soluciona la economía de su vida, hay gente que trabaja tres meses y ganan más que allí trabajando un año. Claro, los sueldos son muy bajos, no sé cuánto puede estar ganando un colombiano... y los rumanos igual. Y normalmente las selecciones las hacemos en zonas más

deprimidas. Vamos buscando la gente que esté en situaciones más jodidas, ¿no? (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Aquí se les ofrece un trabajo, pienso que viniendo aquí ganan un dinero que llevado a su país le puede dar mucho más rendimiento y obtener una calidad de vida que allí no pueden obtener (Elena Martínez, Servei de Contractació de Treballadors).

La documentación que entrega el sindicato al personal encargado, con el fin de formar en el cargo a los reclutados para el mismo, está colmado de expresiones cuya finalidad no es sino mostrar el lado más amable del trabajo que deben realizar. Se trata así de garantizar la permanencia de la percepción que cada uno de los encargados tiene acerca del trabajo que desarrollarán. La descripción de la figura de encargado de alojamiento que en ella se encuentra, no hace sino confirmar esta idea: "El encargado de alojamiento es la persona responsable de la gestión integral del alojamiento, con el objetivo de potenciar la autonomía y la convivencia entre los trabajadores. Tiene que preocuparse desde el más pequeño detalle de infraestructura, por ejemplo que haya agua caliente, hasta que todos los trabajadores tengan trabajo y vivan en una óptima condición social y personal" (Documentación interna del Servei de Contractació de Treballadors).

Sin embargo, las tareas que realiza el personal encargado parecen estar destinadas a fines sustancialmente distintos al desarrollo de la autonomía de los trabajadores, pues es efectivo que ejecutan actividades tales como la vigilancia de los trabajadores, el examen de su conducta y la imposición de sanciones, amén de ordenar su suministro a los empresarios que solicitaron mano de obra al sindicato. De tal modo, podemos presentar a este personal supervisor en su doble vertiente, como guardián del comportamiento de los trabajadores y como ejecutor de su eficaz distribución para beneficio del sistema y, por tanto, del sindicato. Éste elabora anualmente el denominado Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels Treballadors, texto que empleamos para examinar con mayor atención la comprensión que el sindicato posee del personal encargado de alojamiento, considerando las facultades que le otorga, así como el cometido a él encomendado.

De forma general, Unió de Pagesos plantea en este proyecto una serie de objetivos relacionados con la implementación de su negocio de suministro de trabajadores. Entre estos suscitan nuestra atención aquellos que se dirigen al disciplinamiento y distribución de

la mano de obra: “Realizar el seguimiento de los trabajadores. Favorecer la convivencia de los trabajadores en el alojamiento. Intermediar en la relación empresario-trabajador”[169].

El personal encargado de alojamiento es, en efecto, el gestor de tal seguimiento e intermediación. Sin embargo, tras esta enunciación, aparentemente inocua, se oculta el objetivo disciplinario que pretende el sindicato, visible tanto en el desglose de las funciones delegadas al encargado, como en las prácticas que los encargados llevan a cabo en el alojamiento. Su análisis ha permitido considerar como el seguimiento de los trabajadores, orientado supuestamente a favorecer la convivencia en el interior del alojamiento, así como la intermediación entre empresarios y trabajadores, no son más que una forma edulcorada de presentar el disciplinamiento productivo de los hombres. Alejado de la realidad de lo que acontece en el alojamiento se encuentra la finalidad expresada por el sindicato en el proyecto, según la cual el encargado tiene la misión de “actuar sobre las necesidades que se detecten con el fin de paliarlas”, pues lo que allí se desarrolla nada tiene que ver con lo que el trabajador precisa, sino con la exigencia de su disciplina y suministro. Para ello se han determinado aquellas funciones específicas que debe ejecutar el personal encargado relativas tanto al disciplinamiento del trabajador, como a su distribución entre los distintos empresarios agrícolas, entre las que se encuentran: “Mantenimiento del orden interno del alojamiento a través de la explicación y firma de la normativa de alojamiento. (...) Resolución de conflictos a nivel de convivencia y seguimiento de incidencias conductuales. (...) Mediación entre los trabajadores y la empresa o agricultor contratante. Seguimiento de incidencias laborales”[170].

De éstas, las dos primeras refieren directamente al disciplinamiento del trabajador con el fin de lograr su transformación en un sujeto sumiso al orden impuesto por el sindicato. En este sentido, el *mantenimiento del orden interno del alojamiento* es explícito en sí mismo. Nos refiere a la normativa disciplinaria, que rige en el lugar, con la que se estructura la existencia del trabajador y traza una dirección en la que los trabajadores deben situarse a fin que el examen de su conducta se analogue a la del trabajador sumiso, modelo para el sistema. De tal dispositivo tratará el acápite siguiente por lo que reservamos su tratamiento en profundidad para más adelante. Asimismo, la *resolución de conflictos a nivel de convivencia y seguimiento de incidencias conductuales*, son también elementos

[169] Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels Treballadors. 2005.
[170] *Ibídem*.

íntimamente relacionados con el arquetipo de obrero idealizado por el sindicato, que con el estimulo coactivo de la normativa se pretende. Los conflictos referidos no son sino manifestación del objetivo principal de disciplinamiento obrero, codificados con antelación a su posible ocurrencia en la normativa. A través de la misma y como si de un código penal se tratase, la encargada debe convertirse en inquisidora y juez de las conductas de los internos. El *seguimiento de incidencias conductuales* resulta igualmente relevante al sindicato puesto que por el mismo se elaboran aquellos informes que formarán una suerte de prontuario en el que se registran las desviaciones del comportamiento de cada uno de los trabajadores. Gracias a este mecanismo se va solidificando la figura del trabajador conflictivo, aquel personaje cercano a un ludista en su afán por destruir el funcionamiento del sistema, que el dispositivo disciplinario, que es el alojamiento, intenta conjurar.

Concernientes al disciplinamiento, esta vez del movimiento distributivo de la mano de obra concentrada en el alojamiento, son las otras dos funciones que en el proyecto se tratan. De un lado, la *mediación entre trabajadores y empresa o agricultor*, y de otra el *seguimiento de las incidencias laborales*. La encargada protagoniza, en cumplimiento de la primera, el rol de conductora de la energía laboral que por el sistema se distribuye. En efecto, es ella la que hace entrega a su consumidor final, de forma ordenada y eficaz a la rentabilización del sistema, del material de que el sindicato dispone. Este es el verdadero significado de esta función, velado tras el uso de la voz mediación en su enunciado, por la que Unió de Pagesos se presenta a sí mismo como un simple intermediario entre trabajador y empresario agrícola. La realidad, sin embargo, contrasta con este discurso pues aquello que se observa no es sino la dependencia del trabajador respecto del sindicato, quien lo importa y distribuye como una simple mercancía. El *status subiectionis* bajo el que se encuentra lo transforma en un simple producto, en objeto de negocio del sindicato pues está sujeto a su dominio. El *seguimiento de las incidencias laborales*, por otro lado, se corresponde con el control de calidad del producto suministrado. Estas incidencias referencian, generalmente, problemas ligados a la productividad del trabajador o a la relación personal establecida entre empresarios y trabajadores a propósito del trabajo.

Comúnmente, los problemas que nacen de tal relación, o del desempeño diario del trabajo, suelen ser tratados por el empresario, pues a él le incumben como acreedor del trabajo y deudor del salario. En efecto, es él el sujeto indicado para el ejercicio de la disciplina laboral pues detenta el poder disciplinario que la sociedad le otorga y que la

ciencia jurídica justifica mediante las teorías modernas del contrato de trabajo. Sin embargo, y sin querer abordar la problemática ya tratada en acápites anteriores en los que creemos haber comprobado que el empresario solicitante de mano de obra al sindicato no ejerce aquellas facultades de disciplina propias de su condición de empleador, sino que su rol se asemeja más al de un consumidor de mano de obra, es el sindicato el encargado de disciplinar al trabajador. Razones derivadas de la función pública que ostenta Unió de Pagesos son las que explican la cesión, de otro modo inconcebible, de esta facultad que invalida al empresario agrícola como real empleador del trabajador. Desde esta perspectiva, aquellos problemas suscitados al entorno del trabajo, que debieran ser atendidos por el empresario -empleador del trabajador-, son resueltos por el sindicato a través de la encargada, toda vez que constituyen una merma en la calidad del producto ofrecido. Ningún trabajador debe representar un obstáculo a la prestación de su servicio al agricultor por lo que tratará de mantener un estándar de calidad óptimo que garantice su permanencia en el mercado de suministro de mano de obra. Es por ello, y como si de un mercadeo de bienes se tratase, el sindicato ofrece el trabajador al empresario bajo garantía de devolución en caso que no resulte satisfactoria la realización de su trabajo o incompatible su carácter con el de aquél que lo consume. Trata de neutralizar mediante este arreglo la potencia del trabajador conflictivo, manifestada en su ineficiencia productiva o en su oposición al sistema, y de erradicar su presencia pues podría implicar un deterioro de la factibilidad negocio.

Labor de la encargada es, entonces, el seguimiento de aquellas incidencias que implican tal perjuicio a través, principalmente, del sondeo de las opiniones de los empresarios sobre la calidad del producto entregado. Los resultados obtenidos por este tipo de indagaciones tienen para el trabajador un peso relevante pues terminan actuando como resortes para la administración de disciplina. En tanto un trabajador no obtenga una correcta evaluación por parte del empresario agrícola para el cual presta su fuerza de trabajo, el sindicato lo catalogará como un trabajador problemático. En atención a este etiquetamiento impondrá mayor disciplina, pues en lo que el trabajador se convierte es en una traba al correcto desenvolvimiento del movimiento por el que se suministra la mano de obra, es decir, en un factor de desorden.

De tal modo podemos resumir las funciones del personal encargado del alojamiento en torno a dos ejes principales: la administración de disciplina al interior del alojamiento,

promesa de la transformación productiva del extranjero, y la ordenación acuciosa de su suministro. En consecuencia, el sindicato exige del encargado el desarrollo de dos actitudes diversas atendiendo al tipo de función que desempeña y, por tanto, al sujeto con el que interactúa. Para el caso de la relación establecida con los empresarios, el sindicato concita al encargado a mantener un comportamiento a la vez servil y condescendiente, cercano al que es propio de un vendedor para con su cliente. Así, la atención de dudas y preguntas, el informar detalladamente o el explicar las cosas repetidamente si es necesario, como el escuchar y respetar las opiniones y sugerencias de los empresarios, e incluso calmarlos en caso que estén en estados de crispación, no son sino reflejo de lo que se espera de su trabajo, es decir, la oferta de un servicio de suministro de trabajadores mermados en derechos y disciplinados bajo amenaza de no volver a ser contratados o de mutar en extranjeros irregulares. Por ello la actitud recomendada por el sindicato se resume en: "respetuosa, tranquila, orientadora y amable"[171].

Por contra, frente a los trabajadores la encargada debe manifestarse de un modo radicalmente distinto. A ellos ha sido reservado un trato acorde con la distancia jerárquica que a ella los opone, siendo esencial del mismo el ejercicio de la autoridad cedida por el sindicato a la encargada. El contenido de este tratamiento se desgaja en una serie de puntos que configuran la pauta conductual que debe regir el comportamiento del personal encargado en el desempeño de su trabajo. Estos se registran en el Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels Treballadors que cada año elabora el sindicato: "Actitud del encargado ante los trabajadores: -Evita que sobrepasen tu autoridad ya que el responsable del alojamiento eres tu. Si tienes algún problema es muy importante que te mantengas firme en tu postura. -Nunca dejes que ellos impongan las normas, ni que prevalezca su palabra sobre la tuya. -No te hagas atrás después de haber dicho algo, si cambias de opinión costará que te hagan caso y tu palabra perderá validez. -Evita que te comparen con otros encargados, haz lo que creas más justo. El alojamiento lo gestionas tú y lo que hagas es correcto (siempre y cuando sigas las normas del alojamiento). -Si un trabajador se presenta en el alojamiento con actitudes violentas: .puedes invitarlo a salir con actitud firme y contundente, sin hacer servir la violencia física ni verbal. Es muy importante que te hagas

[171] Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels Treballadors, 2005.

respetar y te sepas imponer. .si se producen peleas dentro del alojamiento tienes que intentar poner orden y advertirlos que pueden ser expulsados del centro"[172].

Se observa con claridad en este punto del proyecto la concepción que el sindicato posee del personal encargado de alojamiento como un sujeto dispuesto a la administración de disciplina, garantizada a través de la manifestación contundente de la autoridad de la que ha sido investido. Debe, por ello, mostrar poderío sobre el resto de hombres a él supeditados. La atribución que a ellos hace el sindicato de competencia para la sanción procura este poder por el que dirige y disciplina al conjunto de trabajadores. En consonancia con esto, un buen encargado para el sindicato ha de comportarse de forma similar a aquel capataz de esclavos presente en las villas romanas.

Resulta tendador establecer una comparación. Siguiendo los consejos entregados por Catón a los propietarios de los grandes latifundios romanos del siglo II a. C., el llamado *vilicus* o villano, es decir, el capataz a cuyo mando se adscriben los esclavos formando cuadrillas para el trabajo agrícola, debe conducirse observando el siguiente principio: "*Haec erunt vilici oficia: disciplina bona utatur*" (Catón, Agricultura 5.1.1) o lo que es lo mismo, *tal es el deber del capataz: administra bien la disciplina*. El rasgo autoritario implícito en la gestión de la disciplina se verifica en cuanto es delegada al capataz por el *dominus* para el cumplimiento de su voluntad. Para ello debe dotarlo de autoridad suficiente tal y como recomienda Catón: "*Familiam exerceat: consideret quae dominus imperaverit fiant*" (Catón, Agricultura, 5.2.7), es decir, *controla a la cuadrilla: lo que el amo considere, ordena que se haga*. La concesión de potestad para el castigo sustenta la autoridad del *vilicus*, pues como Catón aconseja, los *domini* debían instruir en la disciplina a sus capataces atendiendo el siguiente precepto: "*Litibus familia supersedeat: siquis quid deliquerit, pronoxa bono modo vindicet*" (Catón, Agricultura, 5.1.3), lo que significa *suspende sobre la cuadrilla tu vara: aquel que delinca, castígalo*. Es de notar en este fragmento que el concepto *vara* tiene adscrito un significado que supera al de un mero instrumento de castigo, pues simboliza el mando que ostenta como autoridad sobre los esclavos agrícolas.

De forma similar, el encargado debe mantener sobre los trabajadores un imperio, basado en la concesión del poder de castigar por parte del sindicato que vendrá a

[172] Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels Treballadors, 2005.

manifestarse en cuanto su autoridad entre en crisis o la normativa se quebrante. El mantenimiento de este imperio es tarea del encargado quien debe regir su trabajo en observación de las indicaciones dadas por el sindicato en el proyecto de gestión de los alojamientos. Pautas que terminan configurándose como una guía que presenta inquietantes similitudes con aquellas entregadas por Catón a los latifundistas de la República romana tardía. Manifestar autoridad y saberse imponer son, por lo tanto, cualidades que debe poseer un encargado ejemplar, figura que lo asemeja al villano, detentador del poder disciplinario de los esclavos dedicados a labores agrícolas. La interpretación que desarrollan los trabajadores al respecto del personal encargado entrega argumentos en favor de esta consideración:

Las encargadas hacen el trabajo como... ellas nos mandan, cumplid esta orden, que toca hacer aseo... (Pablo Ojeda, trabajador colombiano).

Las encargadas, bueno, pues ellas ***son como la autoridad****, como algo... como que tenemos que hacer las cosas, entonces, si uno no hace caso pues a ellas no les gusta.* (...)*Y claro, en el caso que uno no quiera seguir las órdenes ellas automáticamente le pasan un informe a la Unió de Pagesos, y la Unió de Pagesos ya tomará cartas en el asunto, y pues ya dirán lo que hacen con esa persona* (Ricardo Pérez, trabajador colombiano).

Efectivamente, la encargada debe conservar su poder con el fin de sostener un *status quo* en el que cada actor tiene asignado un rol específico. De un lado, el rol sumiso del trabajador, y de otro, el rol autoritario de la encargada. Para ello encuentra en la sanción una garantía que le ayuda a restablecer, en caso de quebrantamiento de su autoridad, el orden impuesto al interior del alojamiento. El trabajador teme, en consecuencia, el uso que la encargada haga de tal potestad sancionatoria, pues, según la experiencia de algunos de ellos, hacen uso de la misma en forma estricta, e incluso llegan a imponer arbitrariamente castigos.

Las encargadas te miran y si les caes mal te pueden hacer mal. Tienen mucho poder las encargadas, si alguno se equivoca alguna vez y puede decir alguna palabra por los nervios también le va a costar, ellas están para eso, pero castigar no es bien. Si dices una palabra mala puedes pedir perdón y por favor, perdona, no hay que... hacer un informe muy malo, a veces por una

palabra. Se puede perder un contrato por una palabra. Puede decidir quién puede venir y quien no, pueden hacer un informe a Unió de Pagesos (Julian Ion, trabajador rumano).

La capacidad para imponerse manifestando autoridad resulta ser, entonces, esencial en un encargado, pues es determinante para el trabajo que debe desempeñar basado, principalmente, en el control de las actitudes de los trabajadores y la administración de disciplina, dirigida a su amansamiento y suministro. De su trabajo y la necesaria aplicación de tal capacidad nos entregan información las encargadas mismas:

Eres un poco el responsable que en el alojamiento no hayan conflictos, que no pase nada, que todo esté en orden (...) *que no hayan conflictos, que los trabajadores trabajen...* (Mercè, encargada de alojamiento).

Lo que hacemos es gestión de alojamientos, que esto es, bueno, hay unas normas y, entonces, los trabajadores tienen que cumplir aquellas normas (Carme, encargada de alojamiento).

Pues el trabajo, un poco, bueno, pues reñirlos, echar bronca si no cumplen las normas (Carol, encargada de alojamiento).

Sin embargo, para lograr una más perfecta analogía entre el personal encargado y el capataz al que Catón hacía referencia en su *De Agricultura*, es necesario hacer notar la situación de concentración que soportan los trabajadores y la merma de derechos que la procura. Esta circunstancia, funcional al suministro, nos proporciona una imagen cercana a la de los esclavos, cuyo trabajo consistía en la realización de labores agrícolas, que en tiempos de la república tardía romana se encontraban encerrados en *ergástulas*. Ellos, al igual que los trabajadores contratados por el sindicato, vivían acuartelados e igualmente sometidos a una disciplina basada según cálculos racionales relacionados, principalmente, con la reglamentación de su vida diaria, el uso del tiempo de descanso, e incluso, el cálculo de la ingesta de comida adecuada a las exigencias del trabajo. En ese caso, como en el que nos ocupa, la concentración de la mano de obra resultaba ser conveniente a la prevención de evasiones, así como funcional a su distribución en los fundos en los que se los empleaba, o por entre los distintos *patresfamiliarum* a los que eran cedidos mediante contratos de alquiler. La similitud que esta estrategia de explotación de los hombres presenta con el

sistema de concentración y suministro de trabajadores de Unió de Pagesos es, por todo ello, manifiesta, pues el alojamiento, como la *ergástula*, sirve de forma semejante a tales efectos. Podríamos decir, entonces, que el confinamiento que ambos establecimientos producen, no es sino una táctica empleada para la administración de la disciplina concerniente tanto a la doma del hombre, como a su empleo productivo.

El personal encargado dentro de este esquema procede, en su quehacer disciplinario, de forma similar al *vilicus* romano por cuanto vigila el cumplimiento de nomas, impone sanciones e informa a sus superiores, y dirige el suministro a los empresarios agrícolas. La analogía entre ellos se presenta entonces con mayor claridad cuando notamos la correspondencia entre la labor suministradora de trabajadores, por parte de la encargada, y el traslado de los esclavos al trabajo efectuado por el villano; impracticable de no ser por la concentración que ambos sujetos soportan. El acarreo de esclavos supervisado por el capataz desde el lugar destinado a su reconstitución y reproducción, al de trabajo viene descrito por Max Weber en su *Economía y Sociedad*, de la que extraemos el siguiente fragmento: "Los trabajadores se incorporaban por la mañana a las 'escuadras' (*decuriae*) y eran conducidos al trabajo por capataces (*monitores*)" (Weber, 2008:888). Similarmente, la encargada "conduce" al trabajador destinándolo sistemáticamente a los empresarios que los precisen, generando los intercambios necesarios al objetivo de rentabilización del costo que su importación produjo.

El disciplinamiento de los trabajadores ordenado a la transformación productiva de los hombres es, pues, objetivo principal de la encargada, así como función esencial del alojamiento y, por ende, del sistema; verificable en cuanto procura su docilización y suministro. De ambas funciones tratarán los apartados siguientes.

4.2.- FUNCIÓN DISCIPLINARIA.

Principal función del personal encargado es el ejercicio de la disciplina, dirigido a la transformación de hombres considerados peligrosos en elementos funcionales a la producción. Su misión es similar a la de un timonel que guía una *máquina de poder* semejante, en sus funciones, a aquella ingeniada por Bentham con la finalidad, en palabras de Josep Ramoneda, de "hacer de los delincuentes hombres útiles para el proceso de producción, de acuerdo con las necesidades de un tiempo en que no convenía que nadie se escapase de la cadena de acumulación de capital" (Bentham, 1985:5).

La consecución de un orden adecuado a la producción que sirva al mantenimiento de un fluir constante de la mano de obra es el objetivo que persigue el sindicato. El alojamiento, por su capacidad concentradora, y el gobierno que allí se instaura se encaminan a la eliminación de resistencias, pues lo que no debe permitirse es la creación de presas que inhiban el movimiento. Para ello es preciso estructurar todo lo que concierne al espacio que los alberga, con la clara intención de "asegurarse de sus actos, sus relaciones, todas las circunstancias de su vida, de tal manera que nada pudiese escaparse ni oponerse al efecto deseado" (Bentham, 1985:31).

La similitud entre el establecimiento, objeto de análisis, y el panóptico ideado por Bentham refiere al objetivo de la maximización del ejercicio de un poder transformador del sujeto, allí inserto, en un individuo dúctil a sus deseos. Un poder interesado en la conducta de aquellos a los que somete que no aspira a conversión espiritual alguna, que no pretende persuadir de la benevolencia del tratamiento dispensado, sino un poder al que solamente estimula la comprobación de un resultado externo: la gestión maquinal del movimiento. La lógica panóptica sobre la que se asienta organiza la vida al interior del alojamiento y determina la tarea del encargado, que debe asimilarse a la del vigilante, encarnación del poder. La inspección es el procedimiento por él empleado con el fin de instaurar el orden y mantenerlo. Para ello es necesaria la censura de determinadas acciones consideradas perjudiciales a las finalidades transformadoras del sistema. El detalle de las mismas se dispone en un reglamento particular denominado *normativa de alojamiento*. Heredera de antiguos reglamentos de régimen interior, dispuestos con el fin de extender más allá de los confines de fábricas y explotaciones mineras o agrícolas la disciplina funcional a los objetivos de la producción; la normativa del alojamiento se impone una vez más con el

firme propósito de erradicar conductas que procuren una resistencia al sistema y de proponer, a su vez, un modelo de comportamiento.

Ejemplo contemporáneo del empleo de este tipo de estrategia disciplinaria se encuentra en el poblado minero de Bustiello, "fundado en 1890 por el primer marqués de Comillas y potenciado por el segundo, Claudio López Bru, (...) hizo realidad los sueños más delirantes de cualquier ciudad utópica". Esta jaula de oro, así denominada por los afiliados del Sindicato Minero Asturiano, "se regía por un reglamento propio, con su policía particular, su servicio de información a cargo de los capataces y una especie de despotismo ilustrado teocrático, que rayaba en lo grotesco en algunos casos y que acabó por desilusionar a los presuntos beneficiarios de este 'cielo en la tierra'" (Arias González, 2001-2002:109). Vemos así, en el pasado como en el presente, como el poder se expande a manera de una gran sombra, con la intención de tomarse los intersticios en los que se guarecen los residuos de una, supuestamente aniquilada, autonomía obrera. Con tal fin, el sindicato inicia una tarea de codificación de los comportamientos haciendo uso del lenguaje del poder, es decir, el lenguaje del Derecho, pues como ya señaló Foucault, "[t]odo el poder, ya sea de arriba abajo o de abajo arriba y cualquiera que sea el nivel en que se considere, se halla efectivamente representado, de un modo más o menos constante, en las sociedades occidentales, bajo una forma negativa, es decir, bajo una forma jurídica" (Foucault, 1991:135). Su uso determina una analogía, consignada por Foucault, entre las estructuras de poder de diversas instituciones (una prisión, un colegio, una fábrica, un asilo) a pesar de no perseguir idénticos objetivos. En efecto, existe una identidad morfológica del sistema de poder que en todas ellas se instala. El reglamento no hace sino evidenciar esta analogía. En este sentido, todas las resistencias que el sindicato procura suprimir están emparentadas con las distintas estrategias de evasión o de quiebre de la autoridad presentes en multitud de establecimientos dirigidos al disciplinamiento de conglomerados de sujetos. En todos ellos se lleva a cabo una misma revuelta, "porque es exactamente contra el mismo tipo de poder, digamos, contra el mismo poder, contra el que se rebela" (Foucault, 1995:66).

Sin embargo, si existe un establecimiento que presente más similitudes, no solamente en relación al modo en que el poder opera, sino en relación a la finalidad económica que pretende, ese es la fábrica. Subsumimos, entonces, el alojamiento en una categoría de instituciones entre las que ésta se encuentra, pues lo que en ambos casos el

poder pretende fabricar son trabajadores dóciles, útiles a la acumulación del capital. La normativa de alojamiento queda de este modo analogada a los reglamentos de fábrica, que han tratado, a lo largo de su historia, el disciplinamiento de los procesos productivos. Constituye, al igual que los códigos industriales, no solamente el mecanismo particular que fija el modo en que la disciplina debe operar, sino, como apunta Castillo Mendoza, "la más clara expresión de una hegemonía empresarial largo tiempo irreductible a los intentos de regulación estatal. (…) Se trata de herramientas, sin duda, privilegiadas para entender las peculiaridades y significación de las prácticas disciplinarias de los empresarios, las representaciones que se hacen del orden productivo. (...) Su análisis permite, además, en la medida que expresan las condiciones de realización del contrato de trabajo, evidenciar los límites de éste como supuesto formalizador de una relación mercantil entre trabajo y capital, al comprobar que codifican subordinación antes que una relación de igualdad" (Gaudemar, 1991:16). Por ellos se reproducen, al interior de los espacios fabriles, los modos de dominación sociales preexistentes, pues resultan -al menos durante su nacimiento y gran parte de su desarrollo- funcionales al sistema productivo capitalista, surgido en un contexto de abundancia de mano de obra barata. En cuanto estas condiciones le son dadas tanto al industrial inglés desde mediados del siglo XIX, como al empresario agrícola catalán hoy -gracias a la importación de miseria operada por el sindicato-, no dudarán en ejercer su poder despótico a través de códigos fabriles, en un caso, y normativas de alojamiento, por otro.

Así, si "el capitalista formula en su código de fábrica -como legislador privado y a su buen placer- el poder autocrático que tiene sobre sus hombres (...), [si] no es otra cosa que la caricatura de la regulación social, tal y como la exigen la cooperación en grande y el empleo de medios de trabajo comunes, sobre todo el de las máquinas" (Marx, 1972:444); la normativa de alojamiento no es sino el símbolo de la dominación ejercida sobre el extranjero, autorizada por el Estado, con la intención de sacar el máximo provecho posible a su desventura: ser pobre y constituir una gran masa. La comparación de ambos reglamentos ilustra la cercanía existente entre la posición de la burguesía inglesa decimonónica, quien al interior de los presidios mitigados -como denominó Charles Fourier a las fábricas (citado por Marx, 1972:447)- creía conveniente la suspensión tanto de sistemas representativos como de regímenes basados en la división de poderes; con aquella adoptada por el Estado que garantiza el establecimiento de un espacio vacío de derecho en

el que va a ser posible instaurar un orden conveniente a la restricción de libertades, útil al mantenimiento del sistema de poder por el que tal establecimiento se ha instaurado. Siguiendo a Marx, cierto es en nuestro caso, como lo fue para la fábrica manchesteriana o sheffieldiana, que "el látigo del conductor de esclavos es sustituido por el libro de sanciones del contramaestre" (Marx, 1972:444).

Esta es la transcripción de este particular código propuesto en el Proyecto de gestión de los alojamientos y seguimiento de los trabajadores, elaborado por la Unió de Pagesos en 2005:

1. El descuento en materia de alojamiento está regulado legalmente: será como máximo del 10% del salario y con derecho a uso limitado a la duración del contrato[173].
2. Está prohibido el consumo y la posesión de drogas y alcohol en el alojamiento.
3. No se puede fumar en las habitaciones.
4. Se deben respetar los objetos personales, las instalaciones y el mobiliario: Unió de Pagesos no se hace responsable de los objetos personales ni del dinero de los trabajadores (se les recomienda guarden su dinero en entidades bancarias).
5. Cualquier desperfecto que se detecte dentro del centro se comunicará al encargado del alojamiento.

---

[173]Asombra enormemente que el trabajador deba efectuar un pago por el alojamiento, pues la única consideración posible que de éste puede realizarse es la de una prestación extrasalarial. La cesión de vivienda efectuada por el empresario a los trabajadores puede realizarse en virtud del pago de un precio, "en cuyo caso se estará en presencia de un arrendamiento de vivienda ligado al contrato de trabajo, constituyendo el precio pagado la renta arrendaticia" (Camps Ruíz, 1996:260). Sin embargo, en otras ocasiones esta cesión puede revestir el carácter de una prestación extrasalarial, como sucede con el alojamiento cedido por empresarios agrícolas. Desde el punto de vista jurídico-laboral, y prestando atención a lo señalado en el Artículo 26.2. del Estatuto de los Trabajadores, "no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos", el empresario vendrá obligado a "reembolsar al trabajador, como prestación extrasalarial los gastos realizados por [el trabajador] en el cumplimiento de órdenes empresariales que impliquen movilidad geográfica". Tal obligación vuelve a evidenciarse a través de la lectura del Artículo 40.4, 1º del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que la empresa que desplace temporalmente al trabajador, en circunstancias "que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual', deberán abonar 'además de los salarios, los gastos de viaje y dietas". En virtud de estas consideraciones parece evidente la naturaleza extrasalarial de la cesión de alojamiento, por lo que creemos que resulta del todo ilegítimo cobrar al propio trabajador cantidad alguna por residir en un alojamiento, máxime si éste se encuentra obligado a permanecer en el mismo. Una lectura interesada del Artículo 41 del Convenio Agropecuario de Catalunya podría hacer pensar que el alojamiento constituye una forma de salario en especie, con lo que el empresario podría disminuir la retribución dada al trabajador en un 10%. Sin embargo, entendemos que tal artículo debe ser interpretado en armonía con los principios generales del derecho laboral que rigen el texto del Estatuto de los Trabajadores.

6. Todo el material que se proporcione se devolverá una vez finalizada la estancia en el centro, si no se deberá abonar el total de su coste. Será opcional (a criterio del propietario/os del alojamiento) adelantar cierta cantidad en concepto de fianza.
7. Es necesario mantener unas condiciones básicas de higiene personal para favorecer la convivencia.
8. Los trabajadores deben responsabilizarse de la limpieza y del orden de las instalaciones del alojamiento.
9. Cada trabajador limpiará sus utensilios después de cada comida; para evitar aglomeraciones la ropa y las sábanas se limpiarán según los turnos establecidos.
10. Se respetará a todas las personas independientemente de su cultura, religión, sexo o procedencia.
11. Las conductas que alteren el orden o la apropiación indebida de objetos ajenos quedarán sujetas a los criterios técnicos de aplicación en el alojamiento.
12. La provocación y/o participación en peleas u otros altercados físicos y/o verbales quedarán sujetas a los criterios técnicos de aplicación en el alojamiento.
13. Se debe respetar los horarios de descanso, de 24 h. a 7 h. y de 14:30 h. a 15:30 h., por defecto.
14. Por respeto a los compañeros del alojamiento, no se puede acceder ni salir del centro en horario nocturno de descanso (a partir de las 24 h.), excepto en la víspera de festivos.
15. Por razones de seguridad y protección, no están permitidas las visitas ni la utilización de los alojamientos sin previo consentimiento de los técnicos de la Unió.
16. Se debe colaborar con los encargados para mejorar la comunicación y aclarar todo lo que pueda repercutir en uno mismo o en el grupo.
17. En caso de cualquier evidencia clara de no cumplimiento de la normativa se deberá permitir las inspecciones de los responsables del alojamiento.
18. Es imprescindible leer este documento y firmarlo aceptando las condiciones.
EL NO CUMPLIMIENTO DE ESTA NORMATIVA SUPONDRÁ LA APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE RESOLUCIÓN DE INCIDENCIAS (Proyecto de gestión de los alojamientos y seguimiento de los trabajadores. 2005) [174].

[174]Llama la atención la modificación que ha sufrido la normativa desde el año 2003, en el que la redacción de la misma no hacía uso de expresiones dispuestas al encubrimiento de su finalidad sancionatoria. En ella aparecía el término sanción y reglamento sancionador con los que se advertía abiertamente la aplicación de castigos en caso de sobrevenir determinadas conductas. De esta suerte, encontrábamos en su texto normas como las siguientes: "Las conductas que alteren el orden o la apropiación indebida de objetos ajenos son motivo de sanción", "La participación i/o provocación de peleas u otros altercados físicos i/o verbales con los trabajadores, encargados, así como con la población en general, será sancionada", "El no cumplimiento de

A través del mismo es posible observar el modo en que el sindicato ha decidido someter al trabajador, pues al interior del alojamiento se ha erigido en legislador absoluto que "hace reglamentos según le venga en gana, modifica y amplía su código a su placer y, si introduce en él la arbitrariedad más extravagante, los tribunales dicen a los trabajadores: "Puesto que habéis aceptado este contrato voluntariamente, tenéis que someteros a él..." " (Marx, 1972:445; Engels, 1976:232). En efecto, fabricantes del siglo XIX y sindicato agrícola se muestran de forma similar, cual "acusador, testimonio, juez, legislador, ejecutor, todo en una persona" (Engels, 1976:232). Igualmente, ambos hacen firmar al trabajador tanto normativas como reglamentos de fábrica en los que el mismo hace entrega de su consentimiento en la ejecución de lo pactado. Así, la firma obligatoria de la normativa de alojamiento se asemeja a aquella arrancada a los obreros de las fábricas en documentos como los reportados por Engels, mediante los cuales se obligaban a consentir las leyes, por el fabricante dictadas. De tal modo se presenta, omnipotente, el poder del sindicato, que el incumplimiento de las normas puede derivar en la cancelación del contrato de trabajo: "Es muy importante que cumpláis la normativa del alojamiento, pensad que, junto a las condiciones laborales, forman parte del contrato. Si se incumplen las normas puede rescindirse la relación laboral" (Documentación interna del Servei de Contractació de Treballadors). Tal advertencia manifiesta la importancia de las normas en aras a la consecución de un objetivo general, el suministro de trabajadores, útil al logro de la acumulación de capital que pretende el empresario, tanto como al éxito en el desarrollo del sistema que procura tal suministro. Por ellas, tratará de prescribirse conductas que ofrezcan resistencias al sistema, al mismo tiempo que se procurará instituir una pauta de comportamiento por la que será posible constatar el compromiso de su cumplimiento, que el trabajador adquirió en el momento de ser reclutado. Mediante la instauración de este dispositivo el sindicato trata, al igual que los industriales del siglo XIX, la disolución de "aquellos hábitos de trabajo y vida de la mano de obra que se oponían al control capitalista

esta normativa supondrá la aplicación del reglamento sancionador." Otro tipo de transformaciones, reveladoras del ánimo perfectivo que posee el sindicato con respecto a la normativa, permiten efectuar una lectura más aséptica de la misma o una interpretación más benevolente. Así, encontramos expresiones en la normativa del 2005 tales como "para favorecer la convivencia", "por respeto a los compañeros", "por razones de seguridad". Igualmente se ha querido retirar determinados giros como "cuando la encargada lo crea oportuno", manifestación de un poder arbitrario ejercido por el personal encargado. Estas transformaciones,

del proceso productivo. (...) educar al trabajador en una sintaxis de conductas, laborales y no laborales, que resultasen adecuadas a las exigencias del movimiento de valoración del capital" (Sierra Álvarez, 1990:80).

El conjunto de obligaciones que vienen especificadas en este reglamento sugieren la imagen de un trabajador modelo que la disciplina intenta producir por el bien del sistema. El propósito de su producción se relaciona con viejas prácticas disciplinantes que "en conjunto, en su estrecha articulación, perfilaban una meta única y precisa: la producción del obrero modelo" (Sierra Álvarez, 1990:83). Cada una de estas normas se orienta, de un modo más o menos explícito, a la adaptación productiva del trabajador. Desde este punto de vista, la disciplina dispuesta en el marco del alojamiento hace retornar a nuestra memoria las prácticas disciplinarias paternalistas que, en contextos de escasez de mano de obra, industriales del pasado instauraron al interior de los diversos tipos de habitaciones obreras por ellos entregadas. Así, si "el poblado obrero es tal vez el primer signo de una voluntad de intervención global de la clase dominante sobre la realidad, en el sentido de una reestructuración física que -en nombre de la productividad- se acompaña de una refundación de los modos de vida y de comportamiento [de los trabajadores]", según informan Antonello y Massimo Negri, (Sierra Álvarez, 1990:4); el alojamiento no constituye sino su réplica perceptible en las normas que rigen el establecimiento.

---

sin embargo, no impiden la apreciación del texto como un dispositivo listo al disciplinamiento de los trabajadores.

4.2.1.- LA PROHIBICIÓN DEL ALCOHOL. EL IDEAL DEL TRABAJADOR ABSTEMIO.

De aquellas, la norma que prohíbe el consumo y la posesión de drogas y alcohol es la que mejor revive la voluntad inveterada de industriales del pasado de erradicar conductas que, como la embriaguez, se consideraban nefastas al buen funcionamiento del proceso productivo. El ideal de obrero, que desde los albores de la revolución industrial los fabricantes han manifestado poseer, se expresa en normas como ésta, presente en la normativa. Las razones que han gestado su aparición en el alojamiento refieren esencialmente a la necesidad de combatir tanto el *fantasma de la revuelta obrera* (Sierra Álvarez, 1990:253), como la detención del suministro.

En efecto, el ocio obrero siempre ha resultado ser uno de los elementos a dominar, pues lo que a través de su gozo emerge no es sino el recuerdo de la libertad cercenada. Dirigir el modo en que éste debe desarrollarse implicó el nacimiento de obras sociales que, como los Círculos Obreros[175] o Casas Sociales, característicos del paternalismo industrial del siglo XIX, o las diversas iniciativas de acción social[176], implementadas por empresarios durante el régimen franquista, pretendieron la moralización y el control de la vida privada de la mano de obra. Dentro del amplio abanico de acciones dirigidas al disciplinamiento productivo de la mano de obra, a su control y moralización, la prohibición del consumo de alcohol -entendida como condena de la embriaguez-, tanto al interior como al exterior de

[175]Los primeros Círculos Obreros creados en España datan del último tercio del siglo XIX, y suele atribuirse al padre jesuita Antonio Vicent. Según Revuelta González, "la instalación de sus primeros círculos se inicia precisamente durante su estancia en Tortosa, mientras desempeñaba el cargo de profesor de Sagrada Escritura en aquel teologado (1879-1883)" (Revuelta González, 1984:565). Las características que estas instituciones debían poseer se encuentran detalladas en las cartas anuas del curso de 1880-1881 del Colegio de la Compañía de Jesús de Tortosa: "El apoliticismo, la composición mixta de los socios y el paternalismo caritativo" (Revuelta González, 1984:566). La composición mixta refiere a la mezcla de obreros o pobres y protectores o patronos, todos ellos contribuyentes de cuotas mensuales que mantenían el círculo. En ellos se desarrollaban actividades tales como conferencias, misiones y catequesis, de las que se excluían las personas inmorales.

[176]Diversas son las iniciativas que componen el funcionamiento del dispositivo paternalista instaurado en las empresas durante la dictadura franquista, que constituían "la piedra angular del paternalismo, un adecuado instrumento para generar lealtad y consentimiento" (Babiano Mora, 1998:166). Destacamos la creación de revistas de empresa en las que se publicaban instancias preciadas de la vida privada de los trabajadores como bodas, comuniones o bautizos, desarrollando una idea de familia al entorno de la empresa de la que todos participaban; la realización de charlas religiosas o ejercicios espirituales; así como, la ejecución de campañas contra el consumo de alcohol y la adquisición de modales de limpieza y urbanidad, entre otros. La intervención en la esfera privada del trabajador incluso pudo llegar en algunos casos al castigo del adulterio cometido al interior de la plantilla por parte de la dirección de las empresas. A través del análisis de estos proyectos empresariales Babiano Mora señala como "el paternalismo decimonónico arraigó en contextos en los que las estructuras de legitimación tradicional, como la Iglesia y la religión católicas, tenían un peso importante" (Babiano Mora, 1998:167).

talleres, fábricas e industrias, se presentó como un mecanismo disciplinario inevitable. Como bien señala Sierra Álvarez, “Si la clave de las estrategias paternalistas reside en el intento de disciplinar productivamente a la mano de obra a través de intervenciones sobre el no-trabajo, el ocio obrero, sus diversiones, no podían escapar a la atenta mirada de patronos e ingenieros (...) En el discurso de patronos e ingenieros, la diversión obrera aparece indisolublemente asociada al fantasma del consumo inmoderado de alcohol” (Sierra Álvarez, 1990:244).

De un modo distinto pero adecuado a los mismos propósitos, el sindicato se interesa sobre la forma en que el trabajador emplea su tiempo libre. Sin llegar a intervenir el espacio de su esparcimiento escrupulosamente, a través de operaciones moralizantes de rescate de su honradez y decencia, el sindicato prohíbe el consumo del alcohol, vehículo inexcusable para la socialización entre los trabajadores. Con ello trata de evitar la emergencia de un ánimo excitado e impredecible que impida la mitigación del desorden que produce y la crisis disciplinaria que ocasiona. La traducción que realiza el sindicato al respecto de la embriaguez del trabajador como un obstáculo al modelo disciplinario y, por ende, al desarrollo del sistema, lo lleva forzosamente a tal prohibición. En efecto, desafiar esta norma no revela sino una resistencia activa a la autoridad que impone el sindicato y encarna la encargada. Quebrarla supone, en la mayor parte de las ocasiones, una provocación por la que se manifiesta el desacuerdo, y más allá, el conflicto que les supone saberse constreñidos, menguados en poder.

La embriaguez, a su vez, no es sino una declaración de desobediencia y rebeldía temida por el sindicato en cuanto posibilita una interrupción del normal desarrollo del suministro. La mella que produce esta “mala costumbre” en el interés del sindicato fue igualmente experimentada por el industrial: “El que explota minas, el industrial, sufre de rechazo los efectos de estos fatales hábitos; hoy ve desorganizados sus tajos por estar presos algunos de sus obreros, mañana porque duermen otros su borrachera y al día siguiente porque después de una embriaguez fuerte se siente el minero cansado e inútil para el trabajo” (Sierra Álvarez, 1990:189). No podía ser de otro modo, como señala Thompson, el “absentismo, las libaciones en honor de San Lunes, mermas, las formas embrionarias de sabotaje y, sobre todo, la distribución irregular e irracional del tiempo de trabajo eran la clase de problemas que amenazaban con poner en peligro la necesaria regularidad del trabajo industrial bajo condiciones capitalistas” (cit. Sierra Álvarez, 1990:11). En efecto, el

absentismo es uno de sus productos cuyas secuelas pueden resumirse en el impedimento de la regularidad necesaria a la distribución de la mano de obra, y en el obstáculo a la entrega de un buen servicio al empresario.

El sindicato decide hacer frente a este tipo de insubordinaciones mediante revisiones periódicas de las pertenencias de los trabajadores, el examen de su conducta y la aplicación de sanciones. Todo esto es necesario al mantenimiento del orden y al aseguramiento de aquellos comportamientos convenientes al aplacamiento de cualquier signo de revuelta, pues lo que por el alcohol se comunica no es sino una lucha política. Como apunta Sierra Álvarez: "Del raquitismo a la imbecilidad, de la criminalidad a la locura, del absentismo a las luchas sociales: en el fondo de todo ello se yergue la hidra del alcoholismo. De ahí la importancia, para patronos e ingenieros, de combatirlo por todos los medios" (Sierra Álvarez, 1990:247).

Determinada documentación interna de Unió de Pagesos, específicamente aquella ya aludida entregada a modo de dossier formativo de encargados -denominado Proyecto de Gestión de Alojamientos Comunitarios- ofrece información al respecto del modo en que el sindicato enfrenta el problema del consumo de alcohol. En el mismo una serie de instrucciones se exponen por las que se define el papel que el personal encargado debe asumir frente a los trabajadores. Asimismo, se presentan una serie de casos prácticos reveladores de los temores que más preocupan al sindicato. Como no podía ser de otro modo, la embriaguez es uno de ellos: "*Son las doce de la noche y faltan cinco trabajadores por llegar que están en el bar. No es el primer día que pasa y ya están avisados. Llegan bebidos y hacen ruido. Al día siguiente el resto de trabajadores se queja*"[177].

El ejemplo propuesto por el sindicato no plantea, sin embargo, el problema del consumo de alcohol al interior del alojamiento, lo que hace cuestionarnos la necesidad de instaurar una norma referente a aquello, sino la asistencia sistemática a los bares por parte de los trabajadores. La imagen de la taberna como un *foco de inmoralidad y ruina de los obreros,* calificada de este modo por José Suárez y Suárez -ingeniero de minas y escritor asturiano - en su obra sobre el problema social del minero en Asturias (1896; cit. por Sierra Álvarez, 1990:245), reaparece en el discurso del sindicato, indisolublemente unida a la del trabajador alcohólico. Ésta es la figura que debe extirparse pues presenta el inconveniente

[177] Casos Pràctics. Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels Treballadors. Documentación interna de Unió de Pagesos cedida por el Servei de Contractació de Treballadors.

de la rebeldía, la sublevación y la indisciplina. El consumo del trabajador debe ser entonces controlado más allá del ámbito del alojamiento y suprimido cualquier signo que indique degeneración. La representación del alcohol como un vicio obrero se evidencia, entonces, como un obstáculo a la sumisión del trabajador que impide su disciplinamiento, su transformación en un ser dócil a la producción. En efecto, el sindicato debe entablar una lucha desigual contra el poder del alcohol que libera las mentes de trabajadores, cuyos cuerpos se han fijado a una cadena.

La actuación del personal encargado no debe dejarse esperar, pues en la demora de la aplicación de un castigo corrector se arraiga una resistencia mayor. Las disposiciones que los encargados deben observar en una situación similar a la prevista en el caso varían en intensidad dependiendo del número de veces que un trabajador presente esta misma conducta. Inicialmente, se sugiere al encargado reprenda al trabajador por la conducta ejecutada, mas si esto no surtiera efecto, debe amenazarlo con la imposición de un informe negativo y exigirle que pida disculpas al grupo por su comportamiento. En caso que el trabajador reincida en su conducta se deriva la resolución del conflicto a un técnico de zona (superior jerárquico del encargado) que decidirá, dependiendo de la gravedad de los hechos, que tipo de sanción se le aplica: un cambio de alojamiento, el retorno a su país de origen -con la consecuente pérdida del trabajo que conlleva, siempre y cuando tenga su parte del billete pagado- o la privación de horas extras en caso de existir la posibilidad de adjudicar trabajo suplementario[178].

El protocolo que se sigue en situaciones en las que los trabajadores incumplen la norma contra el consumo de alcohol suele ser similar al de cualquier otro incumplimiento.

Si alguien se salta la normativa, normalmente hablas primero con ellos y se les pregunta por qué lo han hecho, ¿no?, que motivos tienen. Normalmente lo habla la encargada, si la encargada no logra solucionar el problema habla con el técnico de zona y si no pues voy yo. Yo digo, mejor que no me veáis, porque si me veis... Se les avisa, se habla con ellos y si no se consigue nada, los enviamos para casa, que lo último de todo, ¿no? El contrato se rescinde, porque ellos han firmado una

---

[178] Casos Pràctics - Resolució. Cas 1. *Treballadors que arriben beguts a l'allotjament. Encarregat: -Parlar amb els treballadors, -Explicar-los que els faràs un informe negatiu (conseqüències per l'any que ve, etc.), -Fer demanar disculpes al grup, y -Traspassar-ho al tècnic de zona (si és un cas de reincidència). Tècnic de Zona: -Canviar-lo d'allotjament, -Enviar-los al país d'origen (en cas molt greu i si tenen el bitllet pagat), y -No donar-los feina quan hi hagin hores extres*" (Documentación interna cedida por el Servei de Contractació de Treballadors).

normativa con unas condiciones, si no se cumple esto, lógicamente (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Este extracto pone de manifiesto la voluntad del sindicato de suprimir cualquier resistencia nociva para el sistema. En el contexto del alojamiento el trabajador es interpretado como una existencia en stock susceptible de devolución al país de origen en caso de resultar problemático. Deben cumplir las normas impuestas sin discutirlas, pues es debido a la entrega de trabajo, que el sindicato hizo, que deben corresponder con una conducta irreprochable. Lo contrario solo podrá ser interpretado como una insurrección y el trabajador como un rebelde sedicioso. Para Unió de Pagesos, el alojamiento se presenta entonces como el lugar idóneo al examen de la conducta, ejercicio que ejecuta el personal encargado por el que se expresa su poder. Las encargadas enfrentan la obligación de realizarlo de diversa maneras:

Lo del alcohol me asombró un poco al principio, pero después vi un poco el tema como iba. Hay gente que se pasaba con el alcohol y he tenido problemas (...) *Claro que son personas adultas, ¿no? pero entiendo por lo que iba.* (...) *veías alguna gente que pues con el alcohol se empezaban a entusiasmar un poco y ya estaba...*(...) *Y bueno, hay unas normas y se tienen que seguir* (...) *y en algún momento te tienes que poner dura* (...) *Si no se saben comportar... hay unas normas y todo eso lo tienes que controlar* (Alicia, encargada de alojamiento).

Aquí está prohibido beber alcohol, lo que pasa es que ellos quieren tomar alcohol y claro, les tienes que decir que no pueden. En principio cumplen, después... Yo no he tenido ningún problema grave pero una compañera sí. Los encontró bebiendo aquí una vez y les quitó el alcohol, ahora no sé si han vuelto a beber, no lo sé. (...) *Se supone que podemos hacer inspecciones, yo lo único que hago de tanto en tanto es abrir la nevera y ya está.* (...) *A ellos no les gusta este hecho de no poder beber, a ver, ellos piensan, ellos no dicen de tomar mucho, por ejemplo, beber una cerveza comiendo, y bueno, entonces piensas, si todos beben... a ver* (Mercè, encargada de alojamiento).

A mí me costó mucho hacerlos ir un poco rectos (...) *ellos no pueden beber alcohol, por lo tanto esto se tiene que respetar. Yo ya sé de sobras que si que beben porque se van al bar, o se compran una cerveza* (...) *pero si veo allí un camión de bebida pues entonces se la cojo y se la requiso y les digo, el día que os vayáis ese día os lo devolveré. Yo no se lo tiro ni nada* (Carol, encargada de alojamiento).

La norma principal yo creo que es que está prohibido beber alcohol, es la que tienes que marcar más, esta si la tienes que dejar clara desde el principio, porque si no, o sea, por ejemplo, un día tu ves que están bebiendo y no dices nada, pues entonces ellos comienzan a tomar confianza y bueno, no nos ha dicho nada, no pasa nada y entonces ya continúan (...) *y si luego se ponen a tomar los sábados por la noche, que están más de fiesta... pues entonces se ponen más problemáticos*.(...) *A veces haces la vista gorda, pero si ellos ven que los has visto, que te has dado cuenta, entonces los tienes que avisar y hacer que tiren la bebida.* (...) *En Corbins hicimos revisiones, unos chicos se emborracharon una noche y luego hacíamos revisiones, tuvimos que ponernos más serios* (María, encargada de alojamiento).

A ver, el alcohol está terminantemente prohibido dentro del alojamiento. (...) *Lo que pasa es que nosotras no somos policías, nosotras gestionamos los alojamientos, pero no vamos registrando ni persiguiendo a ver qué es lo que hacen y lo que dejan de hacer, si yo veo que están tomando alcohol en el alojamiento les doy la advertencia, pero yo no voy a mirar las taquillas a ver si guardan alcohol dentro. Sé que hay alcohol. Tampoco abrimos las neveras porque no tenemos por qué abrirlas. Ellos toman alcohol pero cuando nosotras no los vemos. A las once, cuando se va la última encargada aprovechan para tomarse la cervecita.* (...) *Uno se enfrenta a un dilema, porque, ¿qué haces? si están celebrando un aniversario con música, bailando... Yo no vengo aquí por gusto, vengo porque estoy trabajando y tengo que hacer respetar la normativa, entonces, claro, no puede haber alcohol en el alojamiento y les dije que yo estaba allí por motivo laboral, que no estaba por gusto y que saben perfectamente que alcohol no puede haber, pero les dije que bueno, que no había visto nada* (Soledad, encargada de alojamiento).

Como vemos, de un modo general, las encargadas tienden a aplicar la normativa, pues entienden que su trabajo viene definido principalmente por la función disciplinaria que, al interior del alojamiento, deben desarrollar. Su autoridad se fundamenta en la capacidad que muestren frente al desafío propuesto por el trabajador, atributo esencial por el que viene a ser evaluada la competencia de un encargado modélico. Tanto es así, que en el proceso de selección del personal encargado de alojamiento el sindicato trata de "identificar hasta dónde llega la autoridad de estas personas a la hora de desarrollar sus tareas", a través de la evaluación de su trabajo realizada merced dos indicativos: "-¿Tienen autoridad para hacer cumplir las normas de convivencia de los alojamientos?, -Si alguien no las cumple, ¿pueden decidir sobre las sanciones a aplicar?" (Documentación interna del

Servei de Contractació de Treballadors). Luego, el problema del alcohol suele ser interpretado por ellas como un impedimento al desempeño de su trabajo como lo manifiestan expresiones del tipo: tienes que ponerte dura, hay que hacerlos ir rectos o hay que ponerse serios.

El principal afectado frente a una conducta desobediente es la encargada, de ahí que juzgue un comportamiento, como el consumo de alcohol, peligroso. No debe dejar pasar, entonces, la más mínima indisciplina pues, irremediablemente, esto conllevaría el contagio del germen de la revuelta que tanto puede comprometerla. Resulta, pues, extremadamente contraproducente que los trabajadores comiencen a tomar confianza ya que, por ella, una merma en su poder se suscita. La imposición del castigo disciplinario es la única solución posible a la supresión de imágenes sobre la desviación, el único modo de restablecer nuevamente el orden y retomar las posiciones de poder que a cada uno corresponden. El informe negativo se encarga de aquello operando "una diferenciación que no es la de los actos, sino de los individuos mismos, de su índole, de sus virtualidades, de su nivel o de su valor" (Foucault, 2000:186). La imagen del mal trabajador se funda en el ejercicio de una microeconomía de la penalidad perpetua, penalidad jerarquizante que categoriza a los individuos a la vez que los transforma. El sindicato no persigue, entonces, sino a una casta de sujetos indeseables catalogados según la observación de su personal vigilante. Una sistemática selección de hombres se realiza al interior del alojamiento, a través de objetivos netamente disciplinarios, funcional a la reproducción del sistema de dominación. En este estado de cosas, el buen trabajador no es sino el trabajador sumiso, dócil a las normas. Ningún otro criterio, salvo el acatamiento de las órdenes, perfila con mayor exactitud aquello que el sindicato requiere del mismo. Es de este modo que la encargada resulta ser un elemento funcional al sistema, pues dependiendo de su habilidad inquisitiva el sindicato asegura la permanencia de su negocio. Una buena encargada será, por lo tanto, aquella que manifieste poseer la autoridad suficiente para someter al desobediente. La revisión de pertenencias, taquillas y neveras son un signo de su dominio sobre los hombres. Otro tipo de encargadas, sin embargo, mantienen una posición al respecto que podría ser calificada de subversiva, pues manifiestan no adoptar medidas que impliquen un menoscabo de su autoconcepto. En este caso prefieren establecer acuerdos tácitos con los trabajadores que no comprometan su ética.

El modo en que los trabajadores viven la imposición de la disciplina se manifiesta en los comentarios siguientes.

A veces se emborracha alguno y se puede buscar líos, entonces mejor estar con el reglamento ese (...) *las encargadas nos mandan, uno está a lo que le dicen y uno ya sabe el reglamento con ellas* (Pablo Ojeda, trabajador colombiano).

¿Normas?, si claro, uno las cumple. Uno trata de no dañarse la imagen y de, pues, no ponerles mucho problema para venir otro año (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

O sea, en todos los alojamientos hay reglas, y las reglas es que no puedes tener licor, que no se puede fumar no sé en donde, que tiene que llegar a un horario tal, que esta hora, que aquella. O sea, a ti te ponen un horario y te ponen un poco de reglas, todo es con reglas, que reglas y reglas y reglas. Y tienes que someterte a ellas, si no, que tienes problemas, que te hacen un informe y que no sé qué. Y si la encargada no es buena gente, pues se lo hacen a uno y le dañan a uno todo lo que pueden (Amador Ribera, trabajador colombiano).

En el alojamiento le sirve para conocer qué tipo de hombre eres para el futuro, la encargada te apunta como te comportas y si dice una cosa mala de ti, no te van a contratar de nuevo (...) S*i tomas en el alojamiento no es bueno, pero la norma no es buena porque hay gente que por esta norma sale y toma más fuera, y se emborracha más.* (...) *Hay gente que piensan así... ¡ah! es prohibido, pues voy en pueblo y voy a tomar más, a ver, ¿qué me van a hacer?* (...) *Y si tienes bebida y te encuentra, te la cogen y la retiran* (...) *Y te lo miran todo, si, si, todo, todo, todo... me parece que no es bien, es tu intimidad, hay alguna cosa que no tiene que mirar... buscan en todos los sitios* (...) *las encargadas sirve para mirar, no sirven para nada más, para mirar cervezas*, y *para castigar no es bien* (...) *Es como que la encargada te miran y si le caes mal te puede hacer mal* (...) *Se puede perder un contrato, por una palabra, ellas pueden decidir quién puede venir y quien no, pueden hacer un informe a U.P., porque U.P. no saben, no conocen toda la gente. Y la encargada puede decir, aquí tenemos veinte rumanos, diez son buenos, diez no, y ¿por qué? por esto, esto... nadie puede hacer nada, si le dicen que no, es no.* (...) *A mi me pasó, me han cogido dos botellas de vino enteras, pero luego me lo devolvieron. Lo tenía en el alojamiento y me pillaron, me dijeron, "¡dámela!" y no quise. Luego lo han cogido ellas cuando yo no estaba, y me han dicho "te he encontrado dos botellas de vino", y dije, si, son mías ¿qué pasa? Son enteras no son*

descorchadas... "no, no, es prohibido". Y quería mandarlas a un amigo. Entonces si me ves que bebo, si, pero no bebo, ¿no? Y al final de dos meses me las devolvieron (Ion, trabajador rumano).

El sometimiento a las normas suele ser la conducta elegida del trabajador. El temor que le produce la amenaza de ser delatado, frente a la organización del sindicato, reprime cualquier tipo de comportamiento calificado de insurgente. Mostrar signos de docilidad es la estrategia dirigida a la consecución de un sólo objetivo: volver a ser contratados. La actitud corporal exhibida en presencia de la encargada revela esto mismo. La cabeza gacha que hace entornar la mirada, presagio de una sumisión prometida; el cuerpo encorvado, los hombros desplomados en señal de rendición y los brazos cruzados a la espalda, no exteriorizan sino una garantía de subordinación y obediencia.

Sin embargo, otros modos de proceder se consignan en este contexto disciplinario por los que hayamos la figura del rebelde. Para este sujeto la embriaguez representa un desafío que con gusto acomete. Cual Baco pretende a la vez dos objetivos: el desorden y el éxtasis libertario. A través de la imposición de esta norma y los problemas derivados de su aplicación, se advierte el tipo de representación del trabajador que maneja el sindicato, esto es, la de un sujeto disoluto, impulsivo y de relajadas costumbres. Una imagen común que fabricantes de la Inglaterra del siglo XIX poseían no solamente sobre el obrero inglés, sino sobre el inmigrante irlandés, "la mano de obra más barata de la Europa occidental" (Thompson, 1989, I: 480). Sobre ellos, el industrial inglés opinaba que si bien resultaban ser una mano de obra ventajosa, no por ello dejaban de carecer de "las virtudes puritanas de la economía y la sobriedad, así como de la aplicación y la previsión", de modo que "Cada sábado por la noche las calles de Manchester, Liverpool y otras ciudades manufactureras eran ocupadas por cientos de irlandeses borrachos y pendencieros" (Thompson, 1989, I: 484-485). El Report on the State of the Irish Poor in Great Britain, citado por Thompson en su análisis sobre el obrero irlandés, contiene declaraciones reveladoras de diversos industriales como la que sigue: "El sábado por la noche, cuando reciben sus salarios, en primer lugar pagan la cuenta de la tienda... y el alquiler... y cuando han pagado sus deudas, se van a beber tanto alcohol como les permite lo que les queda del salario" (Thompson, 1989, I: 485).

Fruto de esta representación son los primeros intentos de disciplinamiento paternalista entre los que se encuentran los experimentos de Robert Owen en las fábricas de

algodón de New Lanark, en Escocia. En las residencias para los obreros todo un arsenal de medidas se dispusieron para "afrontar las mismas dificultades de disciplina laboral y de adaptación de los ingobernables obreros escoceses a las nuevas formas de trabajo industrial" (Thompson, 1989, II:392), que W.T. Sherwin no dudó en criticar desde el Political Register del siguiente modo: "Creo que el objetivo del señor Owen es cubrir la superficie del país de asilos para pobres, erigir una comunidad de esclavos, y en consecuencia hacer que la parte trabajadora de la población quede absolutamente dependiente de los propietarios" (cit. Thompson, 1989, II:395).

4.2.2.- LA HIGIENE PERSONAL Y LA LIMPIEZA DEL ALOJAMIENTO. SIGNOS DEL TRABAJADOR HACENDOSO.

Otras normas, esta vez relativas a la higiene personal y a la limpieza del establecimiento contribuyen a la producción de esta representación de los trabajadores, basada en prejuicios análogos a los que poseían industriales mineros vascos. Para ellos, el obrero minero no era sino un individuo descuidado que no mostraba interés en su aseo, signo evidente de su carácter negligente perjudicial para el buen desempeño de su trabajo. Francisco Gascué, ingeniero de minas guipuzcoano, destacó este componente de la naturaleza del minero en *La industria del acero en el norte de España*: "Muchos [obreros] hay también que conservan la porquería del lunes hasta el sábado siguiente por la tarde; no se lavan más que una vez por semana. (...) el abandono de la persona indica generalmente el abandono en el trabajo (...)" (cit. Sierra Álvarez, 1990:234).

Efectivamente, motivación habitual para el establecimiento de disposiciones disciplinarias en diversos contextos productivos ha sido la higiene personal de los trabajadores. Así, como matriz de un nuevo individuo moral, la limpieza corporal ha servido al sometimiento de la clase trabajadora considerada en su conjunto como un atentado al progreso y a la pulcritud.

No podía ser, entonces, de otro modo en el caso que nos ocupa, por lo que en la normativa de alojamiento se establece la obligación del mantenimiento de *condiciones básicas de higiene personal*. El hecho de esta incorporación en el reglamento supone el establecimiento de un dispositivo de calidad con el que se pretende la producción de un obrero higiénico, manifestación de un estándar de excelencia. Logra el sindicato, de este

modo, librar a sus trabajadores del prejuicio higienista que enfrentan los extranjeros dedicados a labores agrícolas, reflejado en el siguiente comentario:

Los musulmanes, bueno, yo pienso que tienen un olor muy diferente, más fuerte, como los negros (...) había payeses que te lo decían, que habían tenido moros que trabajaban muy bien, pero te decían, ¡es que no puedo trabajar a su lado!, ¡que hacen mucho olor! (Carol, encargada de alojamiento).

De este modo, el trabajador que ofrece el sindicato se desmarca de la imagen del extranjero maloliente, presagio del desorden y la insumisión. La inculcación de hábitos de higiene no es en sí un objetivo que se pretenda con esta norma, sino más bien alude a una estrategia del sindicato para una óptima comercialización de su producto.

La limpieza del alojamiento es un asunto que incumbe al trabajador ya que es él el encargado de la misma. A nuestro parecer razones de tipo práctico serían las que, principalmente, habrían impulsado la inclusión de esta norma en el reglamento, sin embargo, una lectura alternativa se presenta, asimismo, adecuada.

El mantenimiento de la limpieza y el orden al interior del alojamiento revive la representación del trabajador laborioso, opuesta a la imagen del extranjero que habita tugurios mugrientos, el vago, cuya obscenidad se expresa en el modo en que vive. En cuanto un alojamiento presente el aspecto pulcro que el sindicato solicita, mayor transformación podrá ejecutarse sobre el individuo.

La vivienda obrera, como bien señalara Emile Cheysson -el más acabado teórico del paternalismo industrial, "mantiene las más estrechas relaciones con ella [la familia], se encuentra asociada a su vida íntima y ejerce sobre su destino una influencia decisiva" (cit. Sierra Álvarez, 1990:120). Su dimensión moral encuentra lugar en el discurso de Cheysson, así como en el de otros higienistas y reformadores sociales del siglo XIX, los que veían en ella el elemento clave de la socialización del individuo en el seno del grupo. Para la nueva doctrina social del momento, "la reproducción de los valores y normas de convivencia pasa por la vivienda", consecuentemente, "la desarticulación, la desviación y los comportamientos asociales en los barrios bajos se atribuyen a las condiciones del alojamiento" (Martínez y López, 2003). Vivienda obrera y alojamiento tienen, entonces, un interés disciplinario de reforma de los individuos.

Por el alojamiento se trata de desterrar la imagen, altamente comprometedora para el sindicato, de trabajadores extranjeros, perturbadores de la paz social, y de emplazar en su lugar la de un trabajador de hábitos ejemplares. Las normas relativas a la limpieza en el alojamiento tienen esta voluntad disciplinante y transformadora que las encargadas deben hacer cumplir. Tras este ejercicio disciplinario opera la reproducción de un modo concreto de dominación sobre el extranjero, considerado un factor de desorden, un ente contaminante.

Aquéllo era un cachondeo, había mucha gente y lo dejaban todo muy sucio, son un poco cochinos, y claro, si ellos no se ponen... Por esto pienso que una de las normas más importantes es la limpieza. En algunas situaciones no han limpiado, entonces tu tienes que ir y decirles, ¿qué pasa? Hago una reunión y hablo con ellos de buen rollo y les digo, bueno, esto se tiene que hacer, hasta ahora no habéis cumplido. Yo sé que siempre limpian los mismos, había unos cuantos que ellos sí que lo hacían, y el día que lo veían sucio pues lo limpiaban, pero claro, este no es el plan, ¿no? Lo tienen que hacer todos, porque es de todos, esto. Y bueno, hablaba con ellos y como no funcionaba, porque te decían, si, si, si y al día siguiente volvía a pasar lo mismo, volvía a hacer reunión, ya con más seriedad, y a la tercera volvía a hacerlo y después repartía carteles por toda la casa. Carteles de... es que queda mal decirlo, pero... "vivir en la mierda no es vivir", porque ¡tenías que ir así! (...) *A ellos les molestaba mucho que yo pusiera carteles, pues todos los días me los arrancaban, pero yo cada día los ponía y digo, pero es que hasta que no limpien no pararé, y bueno, entonces tienes que amenazarlos un poco, que esto son unas normas, que esto entraba en las normas y que si no las cumplían el año que viene no los cogerían* (Carol, encargada de alojamiento).

Uno de los métodos, altamente recomendado por el sindicato, para hacer cumplir esta norma es la asignación de turnos rotativos de limpieza:

Los trabajadores tienen que cumplir aquellas normas, por eso les hacemos unos turnos de limpieza para cada módulo y controlar que cada habitación esté limpia y que cada uno limpie cuando le toca y pues también teníamos turnos de limpieza para la sala comunitaria y el patio. En principio, en cada módulo son los mismos trabajadores los que tienen que decir cómo van a limpiar, pero si tú ves que no limpian, que has hecho revisiones y que está sucio les tienes que hacer un turno de limpieza. Les tienes que decir, pues mira, este día limpias tú, tú serás el encargado de limpiar el comedor, por ejemplo, tú los lavabos... les tienes que llamar un poco la atención (Carme, encargada de alojamiento).

Lo que había más problemas era con los espacios que convivían todos y, allá, ***hacíamos turnos y lo limpiaban ellos****, las cocinas también, se hacían turnos, había gente que no los respetaban, pero cada noche le tocaba a uno (...) Una vez tuvimos problemas porque tiraban colillas fuera, o sea, en la noche hacía mucho calor y la gente salía afuera, y allí se acumulaba un poco de basura, hasta que un día cogimos a todos y les dijimos que limpiasen, además tiraban muchas cosas por las ventanas, papeles, basura... a partir de ahí hicimos informes a nivel de convivencia,* ***así se valoran sus actitudes*** (Alicia, encargada de alojamiento).

En efecto, la dictación de una orden suele procurar un desasosiego en la persona del trabajador que se manifiesta en la actitud corporal del mismo. El examen de los gestos, de la conducta desarrollada, derivará en una evaluación del sujeto dentro de parámetros que varían entre el trabajador dócil y el conflictivo. La ejecución de esta estimación moral del sujeto no sirve sino al control social del mismo, necesario al perfeccionamiento del suministro, y por tanto del sistema. La visión que de este ejercicio disciplinario tienen los trabajadores viene resumida en este testimonio:

La encargada hace horarios o programa si alguna gente no quiere limpiar, pero bueno... yo no sé, por esto ***parece que los trabajadores son niños y no, no es así****. Lo hacen para dar la impresión que funciona bien, que si no son ellos no van las cosas bien o no sé* (Ion, trabajador rumano).

Efecto de la dirección exhaustiva del quehacer diario en el alojamiento es el cercenamiento de la autonomía de los trabajadores. En adelante sienten que son tratados como niños sobre los que operaciones de pedagogía social deben modelar su espíritu, a fin de atemperar su ánimo. Esto nos remite a la imagen del obrero-niño esbozada en los discursos de patronos paternalistas, como Joaquim Salarich i Verdaguer, médico higienista: "el jornalero debe mirarse como un niño, cuya confianza debemos adquirir, aconsejándole y convenciéndole por medio de raciocinios que estén a su alcance y que toquen de cerca a sus intereses; pues poco lo conocen aquellos que se lo figuren razonable y precavido" (Sierra Álvarez, 1990:89).

De forma análoga el sindicato maneja esta misma imagen, lo que le permite legitimar la instauración de los alojamientos, así como el disciplinamiento que en su interior se ejecuta:

L*o que hacemos es enseñarles cómo tienen que hacer las cosas* (...) *Claro, el tema de los alojamientos es un tema muy importante para nosotros, tanto la convivencia, que sepan hacer las cosas, esto comporta que al final tengan otro rendimiento, y si tienen otro rendimiento al trabajo, pues los payeses están más contentos, así continuarán confiando en esta gente* (...) *Lo importante de los alojamientos es todo, es como que si se portan bien en los alojamientos todo funciona, hay una armonía en todo* (...) *Para eso hay que enseñar a que, pues, que se tienen que hacer la cama cada día, problemas de estos, grupos que no limpian, o que no limpian bien, muy rápido, módulos que están más sucios, horarios, normalmente hay algunos que les cuesta más levantarse por la mañana, pues a veces vamos allá, ¡ei! ¡Que te tienes que ir a trabajar!* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

4.2.3.- MEDIDAS CONTRA EL ROBO Y LA ALTERACIÓN DEL ORDEN. LA CRIMINALIZACIÓN DEL TRABAJADOR.

Del grupo de normas que componen el reglamento del alojamiento llaman nuestra atención las que refieren al desarrollo de conductas *que alteren el orden*, entre las que se encuentran *la apropiación indebida de objetos ajenos*, *la provocación* y *la participación en peleas* o *altercados físicos* o *verbales*. (Normativa de alojamiento) Esta incorporación alude a la representación del trabajador que posee el sindicato, como un sujeto predispuesto al robo y la agresión. Si bien podría pensarse que este tipo de normas son habituales en contextos en los que gran cantidad de personas se encuentran reunidas, pues en ellos podrían generarse desavenencias y conflictos debido a la convivencia, lo cierto es que son las características asignadas al sujeto concentrado y no su concentración, las que propician su establecimiento.

La determinación de estos rasgos se funda en un poder de dominación que procura, a aquel que goza del mismo, el encuadramiento de sujetos en categorías sociales con el objetivo de la reproducción de un orden social conveniente al poderoso. El modo en que el sindicato dispone la normativa de alojamiento manifiesta este poder, pues por ella termina imponiendo a los trabajadores un estigma doble, el del obrero indisciplinado y el del extranjero desleal y poco confiable. Tal operación infamante resulta funcional a los objetivos propuestos de la docilización, pues en la medida en que los trabajadores son identificados con la marca del rebelde o del miserable, es que van a poder ser sometidos

bajo el yugo del dispositivo-alojamiento. La normalización se presenta entonces como el remedio idóneo, como una sanación o una intervención terapéutica que llevará a cabo el sindicato, pues de él dimana el poder de definición del comportamiento inadecuado que los trabajadores deben reprimir.

El contexto del alojamiento es el lugar en el que la autoridad del sindicato se manifiesta presentando, a través de su ejercicio, a los trabajadores como un grupo en desventaja[179], los dominados, o los sujetos al poder, según terminología de Dahrendorf (Baratta, 2004:137). Esa autoridad actúa creando, interpretando y aplicando coactivamente las normas con la intención de suprimir el conflicto por el poder que podría suscitarse al interior del establecimiento. El estatus de ladrón y pendenciero, por tanto, no son sino consecuencia de un proceso de etiquetamiento, elaborado por el sindicato, útil a la reproducción de un orden social por el que se resuelve el conflicto aún antes que se presente. No se trata sino de un proceso de criminalización del trabajador el que se produce, entendido como "una de las posibles fenomenologías del conflicto entre detentadores y sujetos del poder como un proceso de atribución de estatus criminales que se desarrollan mediante la actividad de las instancias oficiales del Estado" (Baratta, 2004:138). La autoridad pública delegada por el Estado al sindicato reactualiza dentro del alojamiento tal poder de atribución, lo que le permite configurar a su antojo una especie de contraderecho, en palabras de Foucault, al introducir "unas disimetrías insuperables" y crear "una relación de coacciones enteramente diferentes de la obligación contractual" (Foucault, 2000:225). En adelante, el modo en que el sindicato norme el espacio destinado a la concentración, interprete las conductas de los sujetos, y aplique las sanciones que considere oportunas, sirve a la comprobación del poder que ha adquirido y el uso que hace del mismo.

Ejecutor de este poder, el personal encargado del alojamiento es protagonista en el proceso de criminalización del trabajador, pues él se ocupa del examen de los

---

[179]El concepto de *desventaja* en este contexto alude a los conceptos fundamentales que propone Austin T. Turk en su teoría sobre la criminalidad como estatus social atribuido a través del ejercicio de un poder de definición de comportamientos criminales. Inserto dentro de lo que se ha convenido en denominar las teorías conflictuales de la criminalidad, su teoría apunta a la comprensión del problema de la delincuencia como una forma de *ilegitimación*, es decir, como un fenómeno jurídico-social. Las posiciones de los sujetos en la estructura social resulta ser un componente relevante en el proceso de definición de la conducta delincuente o criminal y el sujeto delincuente, pues según aquélla, el etiquetamiento del sujeto y su imposición de un papel social particular. Un conflicto de poder se expresa en tal proceso en la medida en que un grupo crea la norma que proscribirá la conducta criminal, la interpreta y la aplica. Se criminaliza de este modo a los miembros de grupos con menor poder social. La estructura social, por lo tanto, estaría en conflicto permanentemente por el logro de un poder determinador de lo justo y lo errado (Baratta, 2004:135-137).

comportamientos, de las indagaciones y, en parte, de la aplicación de los castigos. Ellos son los que asignan determinados estatus "criminales" y señalan al individuo considerado peligroso, por alborotador y reacio al cumplimiento de las normas. El diagnóstico del estado de peligrosidad del sujeto forma parte, así, de las actividades que integran la función de la encargada, realizado con el fin de la prevención del desorden, incómodo a la realización óptima del objetivo del suministro de un trabajador ejemplar. En este contexto, el peligroso es aquel que rechaza las normas, el orden que se intenta conservar, "una estructura normativa 'natural' que todos los individuos deben aceptar como orientadora de sus acciones", y la conducta, "el indicador de la peligrosidad" (Bergalli, 1980:49). Es por ello que el trabajador debe manifestar signos de reforma a través de su conducta, debe expresar indicios de una adaptación al medio en el que se encuentra. El conformismo y su adecuación a la etiqueta del inadaptado, que consigue una rehabilitación gracias al tratamiento disciplinario, son las estrategias que el trabajador deberá elaborar por el bien de su supervivencia. Esta voluntad criminalizadora de la norma se corrobora en la escasa incidencia real de las conductas ahí descritas. En efecto, el robo parece ser un suceso de ocurrencia más bien rara que no hemos podido consignar en nuestra investigación y que aparentemente el sindicato se preocupa poco por prevenir. Como hemos observado a través del trabajo de campo, existen alojamientos donde los espacios reservados a las pertenencias de los trabajadores no tienen llave quedando de este modo desprotegidos frente al robo. De esto da cuenta el siguiente testimonio:

Lo que pasa aquí es que las cerraduras de las puertas están viejas, oxidadas y no hacen bien el juego, además no están todas las llaves que tendrían que haber, hay unas puertas que tienen llave y otras no, los que llegaron primero tienen llave, el resto no. Y ellos se quejan de esto, porque si tengo mis kets [nombre con el que en la zona de Lleida se designan a las zapatillas deportivas] *o cualquier otra cosa, me los pueden robar. Además esta puerta de entrada no cierra con llave, siempre está abierta, puede entrar quien quiera. Debieran ponerlas pero el delegado sindical de U.P. dice que no tienen que haber puertas con llave, ni a los armarios tampoco* (Mercè, encargada de alojamiento).

Parece evidente que la protección de los bienes personales de los trabajadores no es una preocupación central del sindicato, a pesar de lo establecido en la norma a propósito de

los robos. La creación de un clima de desconfianza, consecuencia de situaciones como la descrita, no hace sino mostrar la indiferencia del sindicato hacia sus necesidades de seguridad. Es por ello, que el sindicato, a través de la encargada, trata de recordar insistentemente que no es su responsabilidad la salvaguarda de los objetos de los trabajadores, máxime en caso de robo[180]. Sin embargo, tan baja parece ser la incidencia de este tipo de situaciones, que el único caso del que tenemos conocimiento, el robo fue atribuido a una encargada:

La situación más estresante que he vivido fue que un trabajador perdió su pasaporte y me acusó a mi directamente de habérselo robado, me quería denunciar a la policía, y yo preocupadísima por el pasaporte, todos los jefes metidos con el rollo del pasaporte... y que esta persona te amenace físicamente, porque es un tío de dos por dos, que tiene unas manos que parecen... desorbitadas, y viene en tono intimidante, gritando, insultando en rumanés, para que luego, después, se viera que el pasaporte estaba dentro de la taquilla de ese trabajador.(...) *Tuvimos que registrar todo el alojamiento, fue muy desagradable tener que mirar una a una todas las taquillas de los trabajadores, mirar sus pertenencias, ¿sabes ?Meter mano en los bolsillos de los pantalones... ahí te planteas, que ¿quién coño soy yo para hacer todo esto? O sea, y ¿qué me ha llevado a hacer esto? O sea, yo sé que no he perdido el pasaporte y lo tengo que hacer... hasta los calzoncillos, ¿me entiendes? Terminé desconfiando de todo el mundo, cuando yo no soy así. Hay un clima de desconfianza general en todos, y creo que es por el contexto en el que se encuentran, pues que conviven con mucha gente que no conocen y se quieren cubrir las espaldas. Pero si mira, si las habitaciones no cierran con llave, ¿qué quieres?* (Soledad, encargada de alojamiento).

Este fragmento no hace sino verificar nuestra tesis según la cual las normas contra el robo no manifiestan sino una voluntad estigmatizadora del trabajador que lo analogue a un sujeto peligroso. Viene justificado, de este modo, tanto su encierro como su disciplinamiento, pues lo que conviene al sindicato es la entrega al empresario de un individuo, por él moldeado, arquetipo del trabajador honrado, docilizado merced al alojamiento. El ejercicio del registro confirma de forma igualmente iluminadora el proceso

[180]En efecto, el sindicato, en los documentos que sirven al proceso de formación del personal encargado, recuerda a las encargadas el modo en que deben actuar en caso de robo: "*-Recordar als implicats que és responsabilitat de cadascú tenir cura de les seves coses, -Recordar que la U.P. no es responsabilitza dels objectes dels treballadors, -Recordar a tot el grup que no es guardin diners ni objectes de valor a l'allotjament*" (Documentación interna de Unió de Pagesos, cedida por el Servei de Contractació de Treballadors).

de criminalización a los que los trabajadores han sido expuestos, pues frente a un posible caso de robo son las taquillas y pertenencias de los trabajadores las que se someten a inspección. La encargada realiza su función indagatoria a pesar de haber sido ella la inculpada, por lo que queda revelado ejemplarmente, de este modo, la forma en que la autoridad articula un *contraderecho* que alimenta una "*subordinación no reversible de los unos respecto de los otros*" (Foucault, 2000:225). La reacción de la encargada frente al registro informa de un cuestionamiento que no hace sino poner de relieve la verdadera función policial del personal encargado, jamás por ellas asumida. El retorno de imágenes como la del capataz lastima el autoconcepto de estos trabajadores sociales impelidos a ejecutar protocolos inquisitivos.

La descripción que ella realiza de la actitud mostrada por el trabajador en este episodio, haciendo uso de expresiones como *amenazante* e *intimidante* evoca, por otro lado, la imagen del trabajador violento, que, mediante las normas aquí analizadas, se asigna al grupo de trabajadores. Efectivamente, el etiquetamiento que éstas producen lo analoga a un sujeto gobernado por sus pasiones, preso de su amígdala, el que con urgencia debe ser sometido a tratamiento disciplinario por el bien del sistema. Nada debe interrumpir su marcha, por ello cualquier alteración del orden se percibe como una traba al movimiento incesante del suministro. Da cuenta de ello la siguiente declaración:

Para mí esto es muy negativo, las actitudes violentas. Eso es una actitud mala, por ejemplo las peleas. Una vez tuve una pelea en el alojamiento y ellos saben que eso es muy grave. Un chico quería agredir a otro, ya se lo miraba mal desde yo no sé cuánto tiempo, no sé lo que tenia contra ese chico, le dio un puñetazo, y además estaba la otra encargada y también la tiró, la empujó. Eso si es negativo. Lo que no puede ser es que pues, una pelea, lo encuentro una acción violenta, lo encuentro bastante grave. Se le trasladó a otro alojamiento (Alicia, encargada de alojamiento).

La decisión del traslado se revela como estrategia dirigida al restablecimiento del orden. La salida del alojamiento del sujeto problemático resulta, por ello, indispensable, pues él es la prueba de que el dispositivo disciplinario no está surtiendo los efectos deseados de transformación del individuo. El personal encargado padece asimismo las consecuencias en cuanto se presenta una situación como la descrita, pues su imagen profesional resulta dañada. No lograr la doma del sujeto suele interpretarse como un signo

de debilidad que el sindicato no admite, pues lo que requiere de la encargada, en primer lugar, es que manifieste autoridad. El éxito de la domesticación del individuo se alcanza a través de la exhibición de un poder de mando, ostentado por el personal encargado, capaz de dominar el espacio bajo su jurisdicción y de imponer las sanciones que eviten reincidencias, entre las que se encuentra el retorno forzado al país de origen y la imposibilidad de volver a ser contratados. Así lo especifica Josep Barceló en el siguiente comentario:

Si alguien se pelea no nos lo pensamos, si uno roba, no nos lo pensamos, ese día no te lo tienes ni que plantear, ni hablar, es simplemente, mira chico, tú has robado esto, pues si, aquí tienes el billete (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

La sola mención de esta posibilidad realiza la promesa de una conducta adaptada a las exigencias del sistema, sin embargo, razones de tipo económico, de rentabilización del gasto invertido en el reclutamiento de los trabajadores, terminan descartando su aplicación. En sustitución, se reubica al trabajador en otro establecimiento. Efectos de la doma que procura la amenaza de la deportación se evidencian a través de las palabras de este trabajador:

A veces si dos se pelean, rumanos o no sé, nadie dice nada para no pasar algo mal, si sabe alguien para los dos fuera. Hay gente que viene la primera vez y bueno, gente de todas manera, pero al final se dan cuenta que no tienen que hacer cosas malas, y si tiene suerte nadie no va a saber que ha pasado algo mal, siguen o sino no vuelven. A veces se pelea por el dinero... a veces se juntan para hacer compras de la comida y uno dice que otro ha puesto menos, uno se queda dinero, alguna vez pasó esto, otras cosas... puede ser una chica también (Ion, trabajador rumano).

Los motivos habituales que originan discusiones y peleas entre los trabajadores suelen ser de orden doméstico o personal, sin embargo, en otras ocasiones, han sido cuestiones relativas a la atribución del poder de dominación a algunos de ellos lo que las ha provocado. La insuficiente legitimación que consideran posee un trabajador para ejercer dominio sobre el resto, y la estimación que de la aceptación de tal poder desarrollan, como una deslealtad hacia el grupo, son los principales elementos que estimulan este tipo de enfrentamientos. La delegación de funciones disciplinarias a determinados trabajadores se

interpreta, por parte de los trabajadores, como la subversión de un orden compuesto por dominantes y dominados que no admite transgresión por ninguno de ellos y bajo ningún concepto. De ocurrir, el trabajador que recoge la vara del castigo será condenado por ellos como un traidor, pues lo que corresponde a un trabajador leal al grupo es el ejercicio del sabotaje contra el sistema y no el de la colaboración. Ciertamente, la cooperación y el auxilio a la autoridad no forman parte del conjunto de valores que comparte el grupo de trabajadores, más bien éstos esperan de los demás el mantenimiento de una actitud renuente. De ahí que el camarada convertido en soplón o en asistente sea, por el grupo, despreciado.

Para el sindicato, sin embargo, este trabajador representa el ideal del sujeto transformado, pues no dispone simplemente su cuerpo sin resistencias al suministro, sino que acelera procesos de sumisión inacabada. La existencia de este tipo de trabajador resulta funcional al sindicato, especialmente, en lo que concierne a la aplicación de disciplina al resto del grupo, por lo que procurará insistir en su reproducción. Para ello se sirve de la normativa de alojamiento en la que ha incluido la siguiente norma: “Se debe colaborar con los encargados para mejorar la comunicación y aclarar todo lo que pueda repercutir en uno mismo o en el grupo” (Normativa de alojamiento).

A través de la misma, insta a los trabajadores a contribuir en su tarea indagatoria sobre los actos de otros compañeros, y los suyos propios, que afecten la buena marcha del alojamiento-dispositivo. Que cada uno de ellos se convierta en un confidente del poder es uno de sus objetivos que termina trastornando la vida cotidiana al interior del alojamiento. Se disminuye de este modo el nivel de cohesión del grupo y se mina la confianza que entre ellos se deben, pues lo que se les impone no es sino el deber de constituirse en informantes de la autoridad. Otra de las normas por las que se conmina a los trabajadores se conduzcan con ánimo colaborador es la siguiente: “En caso de cualquier evidencia clara de no cumplimiento de la normativa se deberá permitir las inspecciones de los responsables de alojamiento” (Normativa de alojamiento).

Nuevamente el sindicato manifiesta preocupación por la resistencia de los trabajadores a la disciplina, al orden impuesto, que suponga un problema al desarrollo del sistema de suministro. Los trabajadores frente a ésta no deben sino mostrar la docilidad requerida, de lo contrario podrían verse enfrentados a soportar el peso del castigo. Una

muestra del modo en que los trabajadores conciben al traidor y el trato que le dispensan se encuentra en el siguiente comentario:

Hay situaciones que de pronto uno se pelee con el compañero, como sucedió la semana pasada, que se pelearon dos compañeros en Albatarrech, entonces uno cortó a uno por la cabeza y no sé, había uno que dicen, un colombiano, que lo tenían de encargado, que era encargado, que le habían dado un puesto, de todo el alojamiento, entonces como que ya quería mandar. Entonces un compañero no le gustó la forma en la cual él le mandaba y entonces ahí fue el disgusto y se pelearon, se puso como a creerse más que uno como a mandarlo, pero gritándolo, y de repente el otro explotó y se pelearon, entonces yo creo que eso es algo que de pronto ya lo llevan para Colombia y hacerse la idea de que ya no lo vuelven a traer, otra cosa es que uno insulte a un payés o lo pegue o cualquier cosa, eso ya se sabe, automáticamente que ya no lo vuelven a traer. Eso se lo dicen a uno (Ricardo Pérez, trabajador colombiano).

En efecto, el grupo de trabajadores no puede sino condenar al traidor pues la única interpretación posible que puede hacerse de su actitud es la aprobación del sistema y la dominación que produce. En cuanto surge de su entraña un colaboracionista, el grupo manifiesta un acuerdo que viene a expresarse bajo la consigna *o con nosotros o con ellos*.

Otro de los conflictos que hemos podido registrar trasciende el ámbito del alojamiento situándose en aquél del trabajo, que tampoco escapa al poder del sindicato. Le interesa la ocurrencia de peleas en el mismo en la medida en que éstas pueden comprometer la entrega de un servicio en condiciones óptimas al empresario, así como también la conservación del orden público, condición indispensable al otorgamiento de función pública por parte del Estado. Es justamente esta delegación la que faculta al sindicato para el control y arbitrio de estos altercados, que se encontraban más detalladamente tratados por la normativa vigente hasta el 2005[181]. De estos, las trifulcas mantenidas entre trabajadores contratados en origen y aquellos autóctonos o extranjeros, residentes legal o ilegalmente en el país, constituyen testimonios de gran interés por ser los únicos que efectivamente ocurren con cierta frecuencia.

[181]Efectivamente el reglamento previsto para el año 2003 incluía la posibilidad de intervención del sindicato en situaciones de conflicto entre los trabajadores y *la población en general*, por lo que debiéramos entender que toda vez que se presentase un problema entre un trabajador y cualquier otro sujeto, éste incumpliría, paradójicamente, la normativa del alojamiento. La intención de esta norma sugiere el control que debe aplicar

Trabajé el primer año con gitanos. Ni hablar, con ellos ni hablar, con gitanos no se puede trabajar... Lo primero que hacen es insultarlo a uno, tratarlo muy mal, y no se pudo trabajar. Y tuvimos inconvenientes, en Segovia, con ellos, mucho problema. Iban a linchar a un compañero mío, fue una de las experiencias amargas que he tenido y fue con gitanos. Iban a linchar a compañeros. Y con los marroquís también. Son personas muy traicioneras, son personas que viven pendientes de uno, que lo primero que dicen es que nosotros venimos a arreglar el trabajo, que nosotros estamos aquí regalados, que nosotros no deberíamos venir, que aquí no nos necesitan, que por culpa de nosotros sus compañeros no tienen trabajo. A todo le buscan problemas. Muy mala experiencia con ellos. La parte que trabajamos con gitanos y marroquís, todo son ilegales. Ellos dicen que nosotros venimos a quitarles el trabajo a ellos, pero esas personas no vienen con la U.P., ellos son ilegales. Pero los payeses los contratan porque les pueden pagar las horas más baratas. Esto pasó en Girona, trabajan con nosotros, a la misma hora, en el mismo lugar. A ellos no les tratan nunca bien. Tienen que aguantar todo. Como una esclavitud, da asco, les pagan como les da la gana, y las encargadas no tienen conocimiento de eso. Las encargadas sólo se preocupan por las personas que van por la U.P. y nada más (Ernesto Suarez, trabajador colombiano).

El desplazamiento que supone la incorporación al paisaje agrícola catalán de este nuevo personaje producido por el sistema de Unión de Pagesos, se manifiesta en un conflicto que se materializa de forma violenta en el ámbito del trabajo. Esta es la constatación material del reemplazo del vago, el menesteroso y demás *gentes sin juramento*, por un nuevo individuo sometido bajo el *status subiectionis* que procura el sistema. La sucesión de éstos personajes en el tiempo y el espacio de la explotación agrícola, establecida a comienzos de este capítulo, no se resuelve pacíficamente, al contrario provoca una lucha por la supervivencia del más apto.

Entre los rumanos y los colombianos no hay problemas, como si hay entre los rumanos y la gente del Marroc. No se entienden muy bien. Los rumanos piensan que son peligrosos, tienen miedo de ellos, no puedes confiar en ellos, como hacen muchas cosas malas... no sé. (...) *no les conviene de nosotros, si, dicen, por nuestra culpa ellos no pueden trabajar, porque hay pocos marroquíes que trabajan bien, bien, son más lentos, no sé, dicen los empresarios, dicen, sí, sí. Y los rumanos para*

---

el sindicato sobre los trabajadores reclutados, pues en la medida en que se permite su entrada en el país, éstos no deben suponer un problema al orden público.

conseguir trabajo quieren trabajar más fuerte, pero no se dan cuenta que este año puedes trabajar en un sitio y otro en otro (Ion, trabajador rumano).

En efecto, una competencia desleal se sitúa en el centro de este conflicto, pues unos -los trabajadores libres- interpretan la renuncia de la libertad de los otros -contratados en origen- como un sacrificio que fractura la *par condicio* de los ocurrentes en el mercado de trabajo agrícola. Un conflicto que manifiesta la lucha por la supervivencia de un trabajador libre en peligro de extinción.

Tienes que pensar que mucha de esta gente cuando han llegado aquí, han llegado sin papeles, sin un duro, sin nada, han tenido que robar, han tenido que dedicarse a la delincuencia para poder subsistir, muchos de éstos se han encontrado que no han encontrado trabajo, que se los ha apartado mucho, con lo cual los tienes que no tienen nada que perder y esta gente se vuelve peligrosa (...) *Y es un grupo que les ha pasado mucho, y es un grupo que ya se sienten muy heridos, yo veo a veces que vienen a buscar trabajo y ¡oh! ¡Es que ahora no hay trabajo!, ¡sí, sí que hay trabajo... a éstos les dais trabajo y a mí no!* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

El discurso que subyace no es otro sino el de la criminalización del extranjero. La consideración que tiene de aquellos, generalmente dedicados a la ejecución de labores agrícolas -magrebíes y subsaharianos principalmente-, es la de individuos cuya pobreza los ha transformado en sujetos peligrosos, condición que les impediría el acceso al trabajo. Sin embargo, la realidad muestra, antes al contrario, que es la instauración del modelo de contratación en origen y el establecimiento del sistema de reclutamiento y suministro que opera el sindicato, los responsables del reemplazo progresivo de un grupo de extranjeros sobre el otro, y por ende, de las dificultades que los extranjeros residentes enfrentan a la hora de encontrar trabajo en un sector que durante décadas ha subsistido gracias a su mano de obra.

4.2.4.- EL RÉGIMEN DE VISITAS Y LA PROHIBICIÓN DE SALIR DEL CENTRO.

El último grupo de normas que vamos a tratar en este análisis del reglamento, que rige la vida al interior del alojamiento, alude a aquellos obstáculos fijados por el sindicato que, evocando una vez más a Erving Goffman y su caracterización de las instituciones sociales, se podría decir que "se oponen a la interacción social con el exterior y al éxodo de los miembros” (Goffman, 2007:18). Su presencia explicita la tendencia absorbente o totalizadora, siempre en terminología de Goffman, del establecimiento objeto de estudio, que en efecto, se caracteriza en buena medida por la apropiación del tiempo de los que allí se encuentran, el intento de supresión de una voluntad autónoma para el desarrollo de las actividades cotidianas y el reemplazo de un régimen de vida propio a otro impuesto. Ese régimen impuesto se caracteriza por la supresión de aquellas fronteras delimitadoras de los distintos espacios en los que se desarrollan buen número de actividades cotidianas, su ejecución en un único lugar -bajo la dirección de una sola autoridad-, a través de un único programa -exigido por un grupo de funcionarios adscritos a una jerarquía-, y en compañía de otros sujetos que comparten el mismo estatus de internos.

Como se recordará, Goffman, en las primeras páginas de *Internados*, se encarga de definir las instituciones totales como establecimientos sociales –es decir lugares– que absorben de manera absoluta o casi absoluta el tiempo y el interés de quienes en ellos se encuentran. Esa función absorbente se por los obstáculos que se oponen a la interacción social con el exterior y al éxodo de los miembros, y que suelen adquirir forma material: puertas cerradas, altos muros, alambre de púa, acantilados, ríos, bosques o pantanos. En estos sitios todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad única; cada etapa de la actividad diaria del miembro se lleva a cabo en compañía inmediata de un gran número de otros, a quienes se da el mismo trato y de quienes se requiere que hagan juntos las mismas cosas; todas las etapas de las actividades diarias están estrictamente programadas, de modo que una actividad conduce en un momento prefijado a la siguiente, y toda la secuencia de actividades se impone desde arriba, mediante un sistema de normas formales explicitadas, y un cuerpo de funcionarios; las diversas actividades obligatorias se integran en un solo plan racional, deliberadamente concebido para el logro de los objetivos propios de la institución, y, por último, se registra una escisión básica entre un gran grupo de internos que vive o pasa buena parte de su tiempo

dentro del establecimiento y al que se restringen sus contactos con el exterior, y un pequeño grupo de personal supervisor que cumple una jornada laboral y que está socialmente integrado en el mundo de afuera.

Goffman propone una tipología de las instituciones sociales. Uno de los tipos se correspondería con aquellas que están organizadas para proteger la comunidad contra quienes puedan constituir intencionalmente un peligro para ella, a la manera como hacen, por mencionar los ejemplos que el propio Goffman sugiere, las cárceles, los presidios, los campos de trabajo y de concentración. Otra variante estaría compuesta, según la tipología goffmaniana, por sitios destinados al mejor cumplimiento de una tarea de carácter laboral, y que sólo se justifican por estos fundamentos instrumentales: los cuarteles, los barcos, las escuelas de internos, lo campos de trabajo, diversos tipos de colonias.

Ciertamente, el alojamiento destinado a los trabajadores presenta semejanzas con este tipo de institución, las que se relacionan con los distintos propósitos pretendidos por los agentes que promovieron su instalación, es decir Estado y sindicato. La regulación del flujo migratorio y el establecimiento de obstáculos jurídicos a la radicación de extranjeros en el país, así como, la instalación de un negocio de importación y suministro de mano de obra, son los intereses que por el alojamiento se procuran alcanzar y que nos remiten al tipo ideal propuesto por Goffman.[182] La amenaza de la formación de bolsas de marginados, excluidos intencionalmente de los sistemas normalizados de funcionamiento social con el fin de sacar de ellos un provecho económico como mano de obra barata, y el peligro que entraña el sujeto que las configura, libre para abandonar el trabajo y practicar su nomadismo, son los motivos que impulsan la elaboración de una estrategia que procura su aislamiento, implementada por el Estado, a fin de erradicar del espacio público al extranjero errante. Premonición de un riesgo más urgente -la desestabilización de la paz social y el resquebrajamiento de lo que se supone que es un sistema democrático de derecho-, imperceptible a una sociedad y un Estado indiferentes, la figura de este extranjero debe ser suprimida y reemplazada por otro más sumiso y dócil a las exigencias del capital y de una geografía libre del germen del desorden. A tales efectos, el alojamiento se presenta como una solución alternativa al simple internamiento, económicamente más

[182] Acaso sea este el momento de hacer notar que otros antropólogos han formulado aproximaciones etnográficas a instituciones totales, siguiendo el referente teórico provisto por Goffman. Por citar dos ejemplos cercanos, véase el trabajo de José Luis Anta Félez sobre un acuartelamiento militar (Anta, 1986), y el de Josep Maira Comelles sobre un hospital psiquiátrico en Barcelona (Comelles, 2007).

rentable, por responder a las exigencias de un encierro productivo. Nuevamente se confirma lo que ya observaran Fourquet y Murard a propósito de la formación del estado, el desgajamiento del Antiguo Régimen y la distribución de las masas de población en espacios sociales cerrados, que "todo lo que es capaz de fluir detona un nuevo equipamiento colectivo" (Fourquet y Murard, 1978:78).

La estructura de asilo que posee este establecimiento -válvula que permite una movilidad controlada y clausura que elimina el riesgo inherente de la muchedumbre libre a tomar las riendas de su propio destino- y la disciplina cuartelaría que en el mismo se dispensa -dispositivo para la doma del sujeto que alberga, útil a su movilización forzada- nos remiten efectivamente a los subtipos de Goffman al que pertenecen cárceles, los correccionales, las colonias o los campos de trabajo. En todos ellos quien es al mismo tiempo un peligro y una fuerza de trabajo, como si de una operación simultánea de purificación y control se tratase, se confina y se trata a modo de una terapia correctiva con el fin de la reproducción de una dominación social. Se tornan semejantes en este punto los presos de las cárceles, los prisioneros de los campos de concentración, los reclusos de los centros de internamiento para extranjeros y los trabajadores de los alojamientos. Para todos ellos un régimen de vida similar les ha sido impuesto, relacionado con el objetivo de su clausura y su transformación, presente en las instituciones que éstos pueblan. En efecto, el tipo de habitación considerado en esta investigación, contemplado por el tipo de administración que lo gobierna, toma forma de institución total prevista al sostenimiento de un "tipo particular de tensión entre el mundo habitual y el institucional" (Goffman, 2007:26), necesaria al disciplinamiento y, por lo tanto, a la producción del trabajador sumiso. Manifestaciones de esta oposición del mundo al interior del alojamiento y al exterior del mismo, no son sino exteriorizaciones de su tendencia totalizadora, entre las que destacan los procedimientos de ingreso, de traslado o los de suministro, que examinaremos con más detalle en páginas siguientes.

Sin embargo, es la prohibición de recibir visitas y el establecimiento de la prohibición de salir del alojamiento a partir de las 24 horas, las disposiciones que con mayor vigor la expresan. La primera de ellas viene establecida en la normativa del alojamiento del siguiente modo: "Por razones de seguridad y protección, no están permitidas las visitas ni la utilización de los alojamientos sin previo consentimiento de los técnicos de la Unió" (Normativa de alojamiento). No es de extrañar que su redacción venga

precedida de un argumento justificativo, pues como ya hiciera notar Goffman, las mortificaciones de que son sujeto los internos de las instituciones totales “se justifican oficialmente con diversos criterios, tales como la higiene (en lo que toca a la limpieza obligatoria de las letrinas), la responsabilidad por la vida (en lo que atañe a la alimentación forzada), la capacidad de combate (en lo relativo a las reglamentaciones militares sobre apariencia personal), la 'seguridad' (en lo que concierne a las reglamentaciones estrictas de los presidios)” (Goffman, 2007:56). Este tipo de racionalización de los preceptos suele llevarse a cabo con el propósito de encubrir un objetivo disciplinario. Así, lo que por razones de seguridad y protección se establece, no tiene sino relación con la necesidad de aplicar una disciplina proyectada al despojo del rol social, en terminología de Goffman, que manejaba el interno con anterioridad al ingreso en el alojamiento, con el fin de obtener con ello un sujeto normalizado. Las razones de seguridad esgrimidas por el sindicato son, sin embargo, compartidas por una minoría de aquellas encargadas entrevistadas.

Pueden recibir visitas siempre y cuando los compañeros de su módulo estén de acuerdo, porque si no por ejemplo, te puedes encontrar que viene alguien de visita, entra en el módulo, están por allí toda la tarde, charlando y que luego a alguien le desaparezca algo. Entonces podrían decir, es que el otro día vino un amigo tuyo y a lo mejor fue él el que me robó, entonces siempre y cuando los otros compañeros estén de acuerdo y no estén mucho rato por aquí, ni dando vueltas por dentro de las habitaciones, ni vengan muy seguido, no hay problema. Una visita puntual poco rato no hay problema (Carme, encargada de alojamiento).

En cuanto al resto de encargadas, cierto es que no perciben la visita de un familiar o amigo como un problema relativo a la seguridad de los trabajadores o a la protección de sus pertenencias, sino más bien como un inconveniente a la conservación del orden. La interpretación que éstas desarrollan del precepto en cuestión parece ser la más acertada, a pesar del carácter justificativo del enunciado que lo precede, máxime si tenemos en cuenta la baja incidencia de robos constatada en nuestro trabajo de campo. En efecto, la posibilidad de la existencia de visitas provoca en el personal encargado un desasosiego que se relaciona, principalmente, con el incumplimiento generalizado de la obligación de solicitar permiso para ello, con su duración -frecuentemente más extensas de lo deseado-, y

con la posibilidad que las personas que las protagonizan pasen la noche completa en el alojamiento.

La representación que la encargada elabora al respecto de las visitas como un factor de desorden se vincula con la apertura de un espacio en el que se produce una regresión del interno al rol que manejaba en el exterior. En este sentido, podemos decir que la visita inicia la ruptura del confín que separa el exterior del interior, perdiendo el alojamiento su carácter liminal, quedando, así, distorsionada su imagen como dispositivo de poder. Una potencia inaudita está presente en el visitante. Perturbadora de un acuerdo de voluntades, logrado a base de pequeños protocolos docilizantes, comunica al trabajador la experiencia perdida de la *joie de vivre* específica del hombre consciente de su libertad. En efecto, en el espacio de la visita, el sujeto revive nuevamente su genio, al tiempo que se desprende de las ataduras responsables de su adiestramiento. Así, como si de una llamada al desorden se tratase, el sindicato conmina al personal encargado a la salvaguarda de la "normalidad" haciéndoles imponer un régimen de visitas que logre disminuir de intensidad la agitación del alma, producto del renacimiento del hombre tras el interno. De esta forma, cada nuevo renacer fomenta una nueva manifestación del poder disciplinario, presto al encuadramiento de los sujetos a través de la amenaza de un posible castigo. La estandarización de los tiempos de visita efectúa una reparación de estos confines y reinstaura, nuevamente, la necesaria dicotomía del *adentro* y el *afuera* del alojamiento. Procura, en otros términos, la separación con el exterior, evidencia del aislamiento y la restauración del único rol aprobado por el sindicato, el del interno, que como cualquier otro recluso debe solicitar un permiso y ajustarse a un régimen de horarios[183].

Tienen una hora cada día y el fin de semana es diferente, o sea cada día los chicos tienen de nueve a diez, o de ocho a nueve, y las chicas de una a dos, porque las chicas llegan muy tarde en la

[183]A tales efectos el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, determina en su Artículo 42 de la Sección I. Comunicaciones y Visitas, del Capítulo IV. Relaciones con el exterior, que: "Las comunicaciones orales de los internos se ajustarán a las siguientes normas: 1. El Consejo de Dirección fijará, preferentemente durante los fines de semana, los días en que puedan comunicar los internos, de manera que tengan, como mínimo, dos comunicaciones a la semana, y cuantas permita el horario de trabajo de los penados clasificados en tercer grado. 2. El horario destinado a este servicio será suficiente para permitir una comunicación de veinte minutos de duración como mínimo, no pudiendo comunicar más de cuatro personas simultáneamente con el mismo interno. 3. Si las circunstancias del establecimiento lo permitieran, se podrá autorizar a los internos a que acumulen en una sola visita semanal el tiempo que hubiera correspondido normalmente a dos de dichas visitas (...)" (BOE 15-02-1996 núm. 0040). Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/1996/02/15/pdfs/A05380-05435.pdf en fecha 28 de marzo de 2010

noche, entonces tienen una horita a mediodía. (...) *Alguna tiene el marido por aquí, o el novio, o lo que sea, el hermano, la hermana, y claro, yo si no hacen mucho ruido pueden hacer las visitas que quieran* (Carol, encargada de alojamiento).

Los trabajadores, por su parte, consideran esta norma como una limitante para el encuentro con sus familias y amigos que, o bien están radicados en el país, o llegaron a trabajar contratados en origen por el mismo sindicato y residen en distintos alojamientos. Particularmente conflictiva resulta la situación que viven las parejas y matrimonios en cuanto a la imposibilidad de residir en el mismo alojamiento o de recibir visitas nocturnas. Sobre esto nos informa Julian Ion, un trabajador rumano al que le fue prohibido el ingreso de su mujer al alojamiento las noches del fin de semana:

De todas las normas la de las visitas es de las peores, si alguien quería visitarme no le dan permiso (...) *yo he trabajado en Mollerusa el 2005, entonces ahí me han hecho un contrato de seis meses, entonces vivía en alojamiento. Mi mujer estaba en Lleida en Fruilar y cada semana tenía que venir con el tren para nos encontrar, ¿no? Y yo dije, ¿por qué no puede dormir mi mujer el fin de semana conmigo aquí? porque sitio hay... y estaban camas libres, no había más gente conmigo en aquel cuarto. Y dicen, no, no, no trabajan por la misma empresa, o sea, gente de fuera no tienen que venir aquí.* (...) *Vale, yo no he dicho nada más, pero había gente más que venían al alojamiento el fin de semana* (Ion, trabajador rumano).

Al respecto el sindicato mantiene una posición inflexible que viene expresada tanto en el Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels treballador: En todos estos alojamientos comunitarios no se puede albergar gente que no sean trabajadores del SCT [Servei de Contractació de Treballadors] a menos que el propietario del alojamiento manifieste lo contrario" (Projecte de Gestió dels Allotjaments i Seguiment dels Treballadors).

Suelen haber unos horarios de visita, vienen de otros alojamientos, o es gente de fuera que los vienen a ver porque se conocen, ¡yo que sé! Pero nadie se puede quedar a dormir que no sea del alojamiento, esto sí que se controla, y luego, también, los días que tienen más libertad, pues si no vienen, no vienen, tampoco pasa nada (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Es decir, los trabajadores no gozan la oportunidad de dormir los fines de semana con sus parejas en los alojamientos, sin embargo, si poseen la "libertad" de pernoctar fuera del alojamiento, principalmente el sábado. Esto manifiesta la voluntad del sindicato de conservar el orden dentro del establecimiento. No están interesados en sus actividades, más bien tratan de evitar que, durante el fin de semana, en el alojamiento se perciba un ambiente festivo que desorganice su dinámica y constituya un obstáculo para su restablecimiento. Llama particularmente la atención de este comentario el uso de la expresión *tener más libertad*, por la que queda claramente expuesta la comprensión que el Servei de Contractació de Treballadors, y por ende el sindicato, desarrolla al respecto del estado de privación de libertad de que son objeto los trabajadores. En efecto, Unió de Pagesos es consciente del estatus de recluso al que el Estado ha sometido a los trabajadores, mediante el modelo de contratación en origen y el otorgamiento de función pública al sindicato, por lo que dirige parte de sus esfuerzos a su legitimación como actor participante y a la del sistema que implementa. El discurso paternalista que desarrolla tiene importancia, entonces, en cuanto le ayuda a eliminar la imagen del proyecto que realiza, efectivamente, la privación de libertad, augurada por el modelo de contratación en origen en sus cláusulas sobre la obligación empresarial de disponer de alojamiento para trabajadores, y a proponer otra por la que el sindicato se presenta como benefactor de los trabajadores.

Por otro lado, otras empresas, con las que el sindicato mantiene vínculos comerciales, recalcan la importancia del cumplimiento de esta norma mediante circulares y memorandos de los que tenemos noticia gracias a las memorias que elaboran las encargadas al finalizar las campañas agrícolas. Es el caso de la Cooperativa Fruits de Ponent, ubicada en Alcarràs: "-No puede dormir dentro del alojamiento ninguna persona ajena a este. -Si alguien quiere recibir una visita tiene que: a) preguntar a sus compañeros de casa si permiten que entre alguien, b) pedir permiso a las encargadas con una cierta antelación, c) que vengan en los horarios establecidos. Los horarios de visitas son de 21 a 24 h. de la noche de lunes a viernes. Sábados y domingos de 10 de la mañana a 12 de la noche"[184]. Subyace a todas estas advertencias, amén del temor al desorden, el del desarrollo de una convivencia conyugal que trastorne el sentido original del establecimiento como un lugar previsto al trabajador individualmente considerado, funcional al proceso de movilización constante al que va a ser sometido. En efecto, el sindicato no pretende con el alojamiento

sino la creación de un archipiélago, una red vehiculadora de un flujo particular, similar a la pretendida por los *anti-urbanistas* soviéticos a principios del siglo XX. La distribución de la población por el territorio soviético, a fin de descentralizar las actividades productivas y erradicar las dicotomías centro-periferia, campo-ciudad, se asemeja al objetivo de la movilización constante del trabajador por esta malla de alojamientos. En un caso como en el otro, masas de individuos circulan de forma ordenada, de modo que la fuerza que encarnan se reparta allí donde sea necesario. Alojamiento o *ciudad-flujo*, como así denominan estos autores a los nódulos por los que se procede a la dispersión de la mano de obra, no son, bajo esta perspectiva, sino la recreación de un hábitat itinerante, fácilmente desmontable, que precisa, para el mejor reparto de los hombres, una organización basada en el individuo, como único material a ser transportado. Su implementación, jamás realizada, hubiese requerido la instalación de "equipamientos colectivos de pequeñas dimensiones, aptos para estos agrupamientos celulares, bloques de equipamientos donde se empalmarían las células nómadas a-familiares" (Fourquet y Murard, 1978:67). Esta utopía, al decir de los autores citados, fundamentada al margen de la organización familiar, embrión de lo definitivo y lo estable, sirvió, sin embargo, al desarrollo de otros archipiélagos cuyos nódulos estarían representados por campos de trabajo forzado que formaron metástasis, según terminología de Soljenitsin, por todo el territorio soviético[185]. Una y otra vez el recurso al individuo se presenta como el más acertado a la movilización de una masa, pues su trasiego es simple y no procura impedimentos. Tras la norma que prohíbe la visita vemos como aparece una lógica vinculada al manejo de los grupos de trabajadores instalados al interior de cada alojamiento. La logística, necesaria al éxito del sistema, prevalece sobre las demandas de reunión de parejas o matrimonios que ellos efectúan.

La lectura que, sin embargo, desarrolla el personal encargado, al respecto de la pernoctación de personas ajenas al establecimiento, tiene relación directa con su interés por

---

[184] Memoria elaborada por los encargados del alojamiento comunitario Fruits de Ponent. 2003.

[185]El modo en que el archipiélago de campos de trabajo se extendía por la Unión Soviética fue metaforizado por Soljenitsin con el término metástasis, concepto que remite al cáncer que padeció en su cautiverio en un campo de Kazakistán. El archipiélago que forma metástasis da nombre al tercer capítulo de la tercera parte de su obra *Archipiélago Gulag*, en el que expone más allá de la extensión del archipiélago su sentido económico. Lejos de querer tornar semejantes las condiciones de vida y trabajo que realizan los trabajadores contratados en origen como comparables a la de los alojamientos de trabajadores; la analogía se limita a que en ambos casos observamos ejemplos de un encierro productivo, que satisface las exigencias de estructuras económicamente poco rentables.

el desarrollo de una vida cotidiana poco problemática, pues, en cualquier caso, es la calidad de su trabajo lo que se compromete.

Otra de las normas es las visitas, que no pueden haber visitas en el alojamiento, pero las hay. Generalmente son matrimonios, el marido que está en Artesa y la mujer en Fraga, pues se ven los fines de semana y bueno, va a comer la mujer al alojamiento y pues... a veces pues no buscan un lugar alternativo donde puedan... Entonces claro, si estoy yo durmiendo ahí, o sea, nosotras damos el aviso que allí no puede quedarse nadie a dormir, pero claro, si veo a alguien a las dos de la madrugada... no los voy a echar a la calle. Y claro, si no la haces cumplir pues, que hoy la mujer de tal, el fin de semana será el hijo de tal... o sea, claro, es un alojamiento, no es una casa. (...) *Sencillamente se trata de que no se desborde una situación, o sea, es un alojamiento donde ellos tienen que convivir durante un tiempo porque han venido aquí a trabajar.* (...) *No pueden hacer todo lo que les dé la gana* (Soledad, encargada de alojamiento).

A través de este testimonio, se intuye el modo en que el personal interpreta el establecimiento como un lugar destinado exclusivamente a la imposición de disciplina. El trastorno producido por el incumplimiento de esta norma pone de relieve la función principal del mismo y reactiva los mecanismos de sanción necesarios para el restablecimiento del orden.

Uno de los aspectos que se recalcaron más, ya que su cumplimiento no era suficientemente satisfactorio, fue el control de las visitas y los horarios de entrada y salida del alojamiento. (...) *Celia Odama* (trabajadora colombiana)*, intentó colar a un amigo suyo a dormir en el alojamiento. No era la primera vez que se le avisaba porque tenía visitas hasta más tarde del horario y tampoco avisaba de que venían, así que esta vez se le hizo un informe negativo* (Memoria elaborada por los encargados del alojamiento comunitario Fruits de Ponent. 2003).

La lectura de esta memoria de actividades nos otorgó la información suficiente para verificar la importancia concedida por los trabajadores al régimen de visitas y a la prohibición de pernoctación de personas ajenas al alojamiento, puesto que, además de representar una reglamentación estricta de su tiempo, lo que ésta produce es un obstáculo a la realización de encuentros íntimos. Prueba de esto constituye la propuesta presentada por varios trabajadores al sindicato para el establecimiento de un espacio reservado a tal efecto.

En sustitución del ámbito familiar, del que se encuentran privados, los internos hicieron la petición, recogida mediante cuestionario por las encargadas, de una *habitación para visitas conyugales*[186].

Proposición semejante nos remite a la condición penitenciaria del alojamiento y nos devuelve a la memoria el establecimiento de locales en las cárceles para el desarrollo de comunicaciones íntimas[187], tal como se denominan estos encuentros en lenguaje jurídico. Se advierte, entonces, con total nitidez lo que hacía notar Foucault en su obra Vigilar y Castigar, que "el principio mismo del encarcelamiento extrapenal jamás fue abandonado en la realidad", y que, "si bien el aparato del gran encierro clásico fue desmantelado en parte (y en parte solamente), muy pronto fue reactivado, reorganizado, desarrollado en ciertos puntos" (Foucault, 2000:303-304).

La figura de la prisión permanece tras el alojamiento del mismo modo en que se hallaba presente en multitud de instituciones que durante el siglo XVII terminaron configurando lo que Foucault denominó la época del gran encierro. Establecidas con el objetivo del disciplinamiento y el control social de poblaciones condenadas por su errancia, pobreza y desocupación, su fundación anunció el inicio de un nuevo modelo de sociedad presta a la condenación de la ociosidad del vago y la inutilidad del mendigo[188]. El Hospital General francés es, desde este punto de vista, el antecedente del alojamiento en cuanto su establecimiento ha venido igualmente precedido de una ética utilitarista, que concibe al hombre cual objeto funcional a los fines de la maximización del bienestar del mayor número de individuos, y de una práctica generalizada del confinamiento de aquellos sentenciados a garantizar el goce del placer de tal mayoría. Figuras posteriores, como las workhouses en Inglaterra, no son sino manifestación de la radicalización del fenómeno de

---

[186] *Propuestas para tener en cuenta en las próximas campañas: -**Habitación para visitas conyugales***" (Memoria elaborada por los encargados del alojamiento comunitario Fruits de Ponent. 2003).

[187]Este es el modo en que, por el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, se designan los encuentros íntimos en las cárceles. Para su realización el Estado ha previsto la disposición de locales adecuados a usarse por los internos, previa solicitud de los mismos. Artículo 45. Comunicaciones íntimas, familiares y de convivencia. Sección I. Comunicaciones y Visitas. Capítulo IV. Relaciones con el exterior. (BOE 15-02-1996 núm. 0040) Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/1996/02/15/pdfs/A05380-05435.pdf en fecha 28 de marzo de 2010

[188] Emmanuel Rodríguez reflexiona sobre el problema del disciplinamiento de las poblaciones errantes del siguiente modo: "'Hacer trabajar' a los desocupados, impedir las constantes fugas de las fábricas era, quizás, el principal problema de los primeros capitanes de la industria. Se trataba de fijar físicamente a los trabajadores, de promover los valores de una vida estable, disciplinada, asentada en torno a la realidad de la familia. En este sentido, los métodos disciplinarios como las workhouses o la cárcel no agotaban plenamente la posibilidad siempre abierta de la defección del trabajo: la delincuencia, el vagabundeo, la inmigración" (Rodríguez, 2003:26).

la entronización del trabajo como valor social y el aprovisionamiento autoritario de mano de obra forzada (Gaudemar, 1981:31). El trabajador contratado en origen resulta ser, entonces, la encarnación contemporánea del loco, como el alojamiento la representación del espacio del encierro. El mismo no es sino la manifestación de la forja de un mercado forzado del trabajo, al decir de Gaudemar, cuya administración se ha confiado al sindicato, como si el Estado hubiese seguido al pie de la letra aquellas normas de economía que Bentham sugirió para mayor vigilancia y mejor dirección de las casas de penitencia. Según éstas es preferible escoger un modo de administración de tales instituciones por contrato: "Los establecimientos públicos están destinados a la negligencia o al robo; los establecimientos particulares, por contra, prosperan a causa del control que ejerce el interés personal: hace falta, entonces, encomendar la economía de las casas de penitencia a la vigilancia del interés personal. (...) La administración por contrato es la de un individuo que establece un trato con el gobierno, que se encarga de los presos a un tanto por cabeza y que aplica su tiempo y su trabajo a su provecho personal, tal como lo hace un maestro con sus discípulos" (Bentham, 1985:44). En efecto, el otorgamiento de función pública no hace sino instaurar un modo de administración del alojamiento similar a la administración por contrato, recomendada por Bentham. El celo y la vigilancia se incrementan pues el interés pecuniario y el poder, que se generan a consecuencia del negocio de importación y suministro de mano de obra establecido, vencen cualquier impedimento al mantenimiento de la supervisión óptima de la institución y de la transformación docilizante del sujeto. Producto de esta administración es la normativa por la que vemos ampliarse los círculos carcelarios, en terminología de Foucault, y reproducirse la figura de la prisión, toda vez que tal dispositivo de normalización es un mecanismo carcelario.

El alojamiento posee la marca del sistema penitenciario como la poseían las ciudades y los alojamientos obreros construidos en Lille a mediados del siglo XIX. Siguiendo el testimonio de Houzé de l'Aulnay -a propósito de los reglamentos que regían tales instituciones, recogido por Foucault- vemos cuan sencilla resulta la analogía entre aquéllas y la nuestra, objeto de estudio: "La limpieza está a la orden del día. Es el alma del reglamento. Algunas disposiciones severas contra los escandalosos, los borrachos, los desordenes de toda índole. Una falta grave supone la exclusión. Reducidos a hábitos regulares de orden y de economía, los obreros ya no desertan de los talleres los lunes... Los niños, mejor vigilados dejan de ser causa de escándalo... Se otorgan primas al orden y

limpieza de los alojamientos, a la buena conducta, a los rasgos de abnegación, y cada año gran número de competidores se disputan estas primas" (Foucault, 2000:305).

La normativa, pues, réplica de aquellos reglamentos que rigieron workhouses, company-towns, manufacturas y fábricas, gobierna el espacio del alojamiento reproduciendo la misma estructura de poder implantada al interior de todas aquellas instituciones cuyos fines, relacionados con la producción de bienes y la reproducción de relaciones de dominación, son absolutamente análogos. De las normas que contiene, aquella que expresa con mayor claridad el carácter penitenciario, por la que se torna evidente el enclaustramiento y la extensión del círculo carcelario es la siguiente: "Por respeto a los compañeros de alojamiento, no se puede acceder ni salir del centro en horario nocturno de descanso (a partir de las 24 h), excepto en la víspera de festivos" (Normativa de alojamiento).

La forma prisión que adopta el alojamiento se manifiesta por esta norma pues se funda en la privación de una libertad esencial de movimiento o deambulación. Más allá de éstas expresiones, es la libertad personal, la que se encuentra constreñida, ni más ni menos aquella por la que se describe al hombre como sujeto de derecho, el protegido por las leyes; aquella destinada a ser gozada por las personas, y solamente por ellas. La detención del tiempo que esta privación propone, la suspensión de la calidad de persona del que en este establecimiento se aloja, en fin, la delimitación simbólica de los confines del alojamiento, resulta ser una estrategia cuya función no es otra sino la corrección de una supuesta desviación -estigma del trabajador extranjero, libre para ejercitar su nomadismo- por la que recibirá un tratamiento adecuado a las necesidades productivas del capital. Su transformación docilizante, o a lo menos la demostración que el trabajador efectúe de haber captado la necesidad de una presentación de sí mismo como un sujeto sumiso y disciplinado, debe ser expresión del triunfo del sistema. Como ya señalara Foucault, tal privación de libertad, consustancial tanto a la prisión como al alojamiento, permite la aplicación de un *suplemento correctivo* por el que dar inicio a una "empresa de modificación de los individuos" (Foucault, 2000:235). Luego, el disciplinamiento de los trabajadores se concibe como una exigencia para el sostenimiento del orden al exterior del alojamiento y al interior del mismo. Un orden que garantice una paz mal entendida en los lugares de instalación de los nódulos de la red carcelaria que supone el conjunto de alojamientos -disuasoria de los desplazamientos autónomos de la mano de obra libre-,

como un clima propicio a un movimiento mecánico de los hombres que realice su distribución y suministro. Un poder total, el del sindicato, se cierne sobre la vida de los internos que termina convirtiendo aquello que el sindicato propone como un dispositivo paternalista en una institución total.

El alojamiento, a través de la clausura que formula la norma prohibitiva de la salida del mismo a partir de las 24 horas, se presenta como el establecimiento idóneo a la disposición de la libertad y el tiempo del trabajador. Efectivamente, como ya intuía "el empresario, director de establecimientos metalúrgicos y químicos, y constructor de fábricas de todas clases" J. B. Maniguet (Sierra Álvarez, 1990:81), su reclusión es necesaria a la aplicación de un programa reformador del sujeto. Así, siguiendo a Sierra Álvarez, la cesura respecto del mundo exterior en el caso del alojamiento, como en el de los poblados obreros surgidos al entorno de las minas asturianas, representa una táctica dirigida a la aplicación de disciplina normalizante. Es por ello que afirma, en su estudio sobre las ciudades mineras, que "para poder aplicar a los trabajadores todo un conjunto de técnicas de disciplinamiento, éstos debían ser previamente secuestrados" (Sierra Álvarez, 1990:105).

El principio del aislamiento del penado respecto del mundo exterior, como lo propuso Foucault, se encuentra por ello presente en la institución del alojamiento. No se trata, por cierto, del tipo de aislamiento practicado bajo el modelo de Auburn o el de Filadelfia[189], caracterizados por limitar el establecimiento de relaciones entre los reos, a través de la separación absoluta del interno en su celda o la imposición de la regla del completo silencio de los hombres reunidos para la ejecución de los trabajos prescritos; sino un tipo de apartamiento del sujeto del entorno social más próximo que procure un freno al abandono del establecimiento, impedimento de la distribución fluida de la mano de obra. La obstaculización del éxodo de los internos es, entonces, una de las razones principales de esta norma, que se interpreta por el sindicato como una resistencia inadmisible a la fluidez del sistema de suministro. Indudablemente, por ella se pretende la instauración de una

[189]Aludimos aquí a los modelos de encarcelamiento practicados en las prisiones modelo norteamericanas de Auburn y de Filadelfia. El primero corresponde a aquel implementado en la prisión que le da nombre, la Auburn Correctional Facility o Auburn Prision, situada en el estado de Nueva York, concretamente en la ciudad de Auburn. En ésta, construida en 1816 y clasificada en la actualidad de máxima seguridad, se experimentó un método de separación de los internos en celdas individuales combinado con la imposición del silencio absoluto en los lugares de reunión destinados al trabajo o al desarrollo de actividades cotidianas como la comida. El segundo referencia al modelo seguido en la Walnut Street Prison de Filadelfia cuyo régimen interior se basaba en el *solitary confinement* o el aislamiento absoluto. De ambos modelos da cuenta Michel Foucault en el capítulo dedicado a la Prisión en su obra Vigilar y Castigar (Foucault, 2000: 240-242).

condición del trabajo que los mantiene inexorablemente sujetos bajo la autoridad del sindicato, pues toda vez que la incumplan tendrán la oportunidad de comprobar la eficacia de su poder, representada por la amenaza de la devolución al país de origen y la pérdida del trabajo. En efecto, el sentido de la norma no es tanto la aplicación de una disciplina despótica aplicada inmotivadamente, sino la consecución de un orden que garantice el modo de funcionamiento adecuado al suministro de mano de obra.

Los trabajadores deben permanecer en el alojamiento durante la noche, esto es lo que debe suceder, lo prescrito que no debe jamás ser eludido. De lo contrario, el ritmo de la cadena de distribución encontraría un obstáculo intolerable a la entrega de un servicio de calidad por parte del sindicato al empresario agrícola, que se caracteriza por el suministro de una mano de obra *just in time*. El trabajador debe estar permanentemente disponible, constantemente en disposición de ser suministrado, por lo que su ausencia en el alojamiento, lugar de almacenaje de los hombres, no puede ser tolerada. Esta permanente presencia en el establecimiento garantiza la actividad distributiva de los hombres y procura el efecto económico deseado por el sindicato. Así es como esta norma previene la huida del alojamiento, tanto si se trata de una ausencia breve, por la que el trabajador recupera parte de lo que constituye una vida privada, libre de sujeciones; como de una deserción definitiva. El desorden que en ambos casos se produce limita la eficacia productiva del alojamiento, de sujetos mecanizados entorno a una cadena de distribución, y del sistema en su conjunto. En el primero de ellos, debido a la interrupción del *just in time*, marca del servicio que el sindicato produce; en el segundo, debido a la disminución de los individuos existentes a ser suministrados, pues sin hombres no hay suministro, ni negocio, ni producción agrícola.

Esta norma por la que se genera la clausura del alojamiento, termina dotando al establecimiento de un carácter carceral que lo asemeja a la prisión, concebida por Foucault como una "máquina de la que los detenidos-obreros son a la vez los engranajes y los productos" (Foucault, 2000:245). Un dispositivo por el que se produce al trabajador sumiso y se reproduce tanto un modo de dominación social del extranjero, como un sistema de suministro.

El trabajador padece esta privación como si de un daño colateral a la aceptación de las condiciones de trabajo se tratase, como si el trabajo implicase el despojo de su libertad, lo que se advierte, claramente, en el siguiente comentario:

Entonces, uno ve la oportunidad de venir acá, donde en un mes ya va a ganar lo que allá, a veces, no se gana en un año. Entonces la gente cuando ve que puede venir a hacer eso no le importa nada, pero cuando llega uno acá y se empieza a dar cuenta de que no es así, de que las cosas no deberían ser así, entonces es cuando uno va a protestar y a decir, entonces, cuando al fin y al cabo uno también es culpable, nosotros somos culpables por haber aceptado desde el principio así. Ya cuando uno está acá ya uno no puede decir nada, ni hacer nada (Amador Ribera, trabajador colombiano).

La oportunidad anhelada por el trabajador de obtener un trabajo, al ser concedida por el sindicato, resulta ser un arma de doble filo, pues percibe por su experiencia en el alojamiento como, por tal donación, se entabla una relación de sometimiento al sindicato, manifestada a través de la obligación de cumplir las normas por él propuestas. La carencia de trabajo en el país de origen sirve a la implementación exitosa del modelo de contratación en origen, y por tanto del sistema de suministro de Unió de Pagesos, pues supone un reclamo atractivo a una población empobrecida y con pocas oportunidades de granjearse un futuro que la estimule a permanecer en su país. La obtención de un trabajo y la remuneración propuesta animan, así, a los trabajadores a tomarlo bajo las condiciones que sean, sin importar las consecuencias que tal aceptación acarrea. Se armonizan, de este modo, los intereses de trabajadores y sindicato agrícola, pues en cuanto tienen la oportunidad de conseguir un lugar en esta caravana de trabajadores, parafraseando el título de la película "Caravana de Mujeres" de William A. Wellman, poco les importa los efectos que su consentimiento ocasiona. Solamente en el devenir de los acontecimientos dan cuenta de su significado real, cual es el menoscabo de su libertad y de su identidad de hombres soberanos de sus propios destinos.

Únicamente a través de la experiencia se desarrolla cierta capacidad reivindicativa, cuya máxima expresión es la fuga del establecimiento, puesto que factores que despreciaron inicialmente comienzan a tener significado en cuanto experimentan la pérdida de su libertad más fundamental[190]. Ejemplo de aquella es la manifestación de indignación

[190] Ejemplos de un actuar resistente de la clase obrera desde los inicios de su aparición hasta el presente se detallan en el trabajo de Emmanuel Rodríguez, reflejo de las conductas insurgentes de los trabajadores protagonistas de nuestro trabajo: "las fugas, los sabotajes, los abandonos repentinos; el absentismo y el luddismo, especialmente de los estratos más bajos de la fuerza de trabajo o de aquellos más recientemente proletarizados y que todavía se resistían a los calendarios y cadencias de la fábrica" (Rodríguez, 2003:27).

frente al hecho de no ser lo suficientemente libres como para desarrollar actividades no programadas por el sindicato sin tener que pedir permiso constantemente al personal encargado. Como si cada movimiento autónomo sugiriese la posibilidad de una huida del establecimiento, el trabajador se encuentra impelido a mendigarle a la encargada un tiempo extra de su propia vida para el ejercicio de su libertad, ahora restringida por el modelo de contratación y el sistema de suministro.

Te sientes encerrado... Tienes que decir dónde vas y no te dejan salir... No te dan permiso para salir en otro sitio, por ejemplo de Bellpuig a Lleida (Ion, trabajador rumano).

En efecto, los trabajadores se encuentran obligados a anunciar siempre sus movimientos y a esperar la concesión de la encargada para llevarlos a cabo. Una licencia que no se otorga nunca en el caso que la petición refiera a una salida nocturna, pues el personal encargado debe atenerse rígidamente a la normativa. Sobre esta norma, que prohíbe la salida nocturna del alojamiento, el grueso de los trabajadores tiende a concordar con lo siguiente:

Tiene que eliminar esta norma... porque si yo quiero salir después de las doce es mi opinión, si yo puedo dormir menos horas y al día siguiente trabajo normal y no hago problemas, no veo porque es prohibido esto de salir después de las doce (Ion, trabajador rumano).

La voluntad del trabajador, como un signo de su estado de libertad, se encuentra por el sistema cercenada. En adelante, el sujeto no tiene certeza de seguir siendo libre para tomar sus decisiones y ejecutar los actos que de ellas se desprendan. La realidad del alojamiento, del sistema en su conjunto, lo lleva a reflexionar sobre sí mismo como un individuo privado de libertad. La norma que suprime de forma más contundente su movilidad autónoma debe ser, por ello, eliminada. Llama la atención, no obstante, que la justificación propuesta por el trabajador para la supresión de la misma tenga relación con el trabajo, cuando la razón que la motiva no es otra sino el control de la mano de obra y el mantenimiento en condiciones óptimas del suministro. El discurso del sindicato, representado por el testimonio de Josep Barceló, corrobora esta hipótesis por cuanto

expresa la necesidad que Unió de Pagesos tiene de continuar la actividad suministradora de mano de obra:

Mira, hay unos horarios que se tienen que cumplir, que son flexibles, las doce de la noche, que puede ser las doce y media o la una, mientras al día siguiente vayan a trabajar (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Para el personal encargado del alojamiento la razón para hacer cumplir la norma de prohibición de salida del establecimiento posee un carácter más práctico, pues en la medida en que vigilen el cumplimiento de la misma es que van a ser evaluados como un buen o mal encargado. La valoración del trabajo de las encargadas es relevante para el sindicato, pues de su administración depende, en gran medida, el desarrollo exitoso del sistema, por ello el juicio que elaboran de cada una de ellas importa a efectos que éstas realicen un trabajo eficaz a los objetivos del suministro. La norma, entonces, debe cumplirse, pues forma parte del régimen disciplinario que a ella le ha tocado implementar y por el que va a ser evaluada. Frente a tal norma, no suelen emitir justificación ni desaprobación alguna, simplemente se limitan a vigilar su cumplimiento, y por ende, a conservar un orden útil al sistema. Sobre la misma no acostumbran sino a expresar su contenido y el modo en que tratan de implementarla, con mayor dificultad en el caso que la encargada no tenga la obligación de dormir en el alojamiento.

Los días de cada día no pueden salir y los fines de semana hacen lo que quieren, el fin de semana hacen lo que quieren, si van de fiesta y quieren volver a las ocho de la mañana pues vuelven a las ocho. De todos modos si pasan la noche fuera, si tú decides pasar la noche fuera, pues me tienes que firmar una hoja de condiciones para no pernoctar la noche en el alojamiento. (...) La primera semana que llegaron la chicas nuevas de la cooperativa hubo una que me pidió a ver si era posible que, ese mismo fin de semana, pudiese ir a Torregrossa, que es donde está su marido, y yo le dije, ¡ah! sí, pero mientras tú léete este papel que son unas normas, unas condiciones que dicen que si el domingo se decide hacer una reunión aquí, ella está obligada a venir aquí, o sea, cualquier cosa que salga de más, tiene que venir, que tienen que dejar un número de teléfono de contacto, y que el domingo por la tarde tienen que volver aquí para el lunes ir a trabajar (Carol, encargada de alojamiento).

Como se advierte en este comentario la encargada no emite juicio alguno sobre la norma, simplemente se limita en la entrevista a explicar en qué consiste y el modo en que ella interviene, dado el caso que los trabajadores soliciten un permiso para dormir fuera del alojamiento. La firma de un documento en el que se explicitan los requisitos que debe cumplir el trabajador para que le sea concedido el permiso, vuelve a poner de manifiesto la condición penitenciaria del establecimiento, tornando sencilla la analogía con los llamados *permisos de salida*[191] que se ofrecen a los reclusos en las cárceles. En un caso, el alojamiento, como en otro, la prisión, el carácter penitenciario se revela en cuanto unas normas o reglamento se imponen con el fin de entregar un *suplemento disciplinario*, en terminología de Foucault (Foucault, 2000:251). Diseñado para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización encargada de su administración, cual es el suministro *just in time* de mano de obra privada de libertades básicas, el alojamiento se erige como el lugar previsto para un encierro funcional a la aplicación de una disciplina, eficaz a la distribución de trabajadores. La prohibición de salir del alojamiento muestra, más allá de la intención del sindicato de limitar las oportunidades de huída de los internos del establecimiento, su determinación de aplicar una pauta conductual limitadora de la autonomía de los trabajadores, por la que consigue producir un orden productivo de sujetos dóciles cuya reforma procure la instalación de la logística eficaz a su suministro. En este contexto, el permiso otorgado a los trabajadores, que los faculta para dormir fuera del alojamiento, resulta ser un tipo particular de recompensa o gratificación dirigida a los trabajadores que, como en el caso de los reclusos, han dado muestras suficientes de sumisión a la autoridad y desarrollado un conducta ejemplar.

El trabajador, por lo tanto, que se presente frente a la encargada como un *buen trabajador* -como suele denominarse a los trabajadores cuyo comportamiento es más dócil- o un interno modélico, gozará de mayor credibilidad, pues, al parecer del técnico encargado, un trabajador apegado a las normas, disciplinado, es más confiable. La encargada maneja este criterio basado en la demostración de docilidad y sumisión para

[191]El Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario en España determina en su artículo 154 del Título VI la concesión de permisos de salida sean ordinarios o extraordinarios, con los cuales se pretende preparar a los internos para la vida en libertad, en el caso de los ordinarios, así como para permitir su presencia en situaciones familiares, tales como fallecimiento o enfermedad grave de familiares o personas íntimamente vinculadas, entre otras, en el caso de los extraordinarios. (Boe 40/1996, de 15 de febrero) Consultado en http://www.boe.es/boe/dias/1996/02/15 en fecha 24-04-2010

determinar la idoneidad de la concesión del permiso. Se inicia de este modo una mascarada, un juego de representaciones en el que trabajadores y encargadas interpretan el rol asignado para cada uno de ellos; de un lado el del trabajador que obedece mansamente las normas sin someterlas a juicio y rinde pleitesía a la autoridad del sindicato, encarnada en el personal encargado; de otro, el la encargada de la que se espera haga cumplir las normas y manifieste su poderío, a través de la aplicación de sanciones o la articulación de amenazas, promesa de un castigo próximo a ser ejecutado.

Situación distinta es la vivida por aquellas encargadas cuyo turno de trabajo finaliza antes de la medianoche, debido, evidentemente, a su ausencia en el alojamiento en horario nocturno, aquél en el que se prohíbe la salida del establecimiento. Para ellas esta norma no es relevante pues no pueden realizar la comprobación de su cumplimiento:

Esa norma la verdad yo es que... mi turno acababa a las doce, a las 24 horas, o sea a partir de allí, no los puedes dejar encerrados, y hacían lo que querían, o sea que tampoco… era un poco... una norma que no tiene mucho sentido. Esta norma no tiene mucho sentido, en el sentido que las encargadas acaban su faena a las doce, pues a partir de aquí, si se van, les dejan a ellos o sea para ellos ya no era norma, es que no creo ni que la tuvieran en cuenta, sólo en los sitios que se quedaban encargados, que se quedaban allí, los de fábrica o los que están en cooperativa, pues igual si que tenía sentido, pero en mi caso, donde estaba yo, pues, yo me iba a las doce (Alicia, encargada de alojamiento).

Ciertamente, si no es posible verificar el cumplimiento de la norma por parte de los trabajadores, dado el caso que el personal encargado no realice un horario nocturno de vigilancia, no parece ser descabellado, en atención a la lógica de la norma, tomar en consideración la opción de mantener cerrada la salida del establecimiento, pues a falta de personal encargado la única solución disponible para el aseguramiento de su cumplimiento es el encierro. El sentido común ha llevado a la encargada, protagonista del comentario anterior, a revelar la intención real del sindicato al incorporar esta norma en el reglamento: el encierro. En efecto, lejos de estar destinada a la protección del descanso del resto de internos, como sugiere su enunciado, su propósito no es otro sino el mantenimiento de un orden que suprima la posibilidad de pernoctar fuera del alojamiento, a efectos de disminuir la incidencia del absentismo en el trabajo y de fugas que implican un menoscabo al

suministro y, por ende, al negocio del sindicato. En su interior se realiza una operación penitenciaria, una práctica por la cual se torna eficiente la inversión efectuada en la movilización, concentración y suministro de la mano de obra; perfectamente analogable a aquella ejercitada en las prisiones con el fin de rentabilizar, siguiendo a Foucault, "el capital invertido en el sistema penal y en la construcción de las grandes prisiones" (Foucault, 2000:254).

4.2.5.- LA OBLIGACIÓN DE RESIDIR EN EL ESTABLECIMIENTO Y EL CONTROL SOBRE EL RETORNO VOLUNTARIO.

La condición penitenciaria del establecimiento, sin embargo, no se manifiesta exclusivamente a través de las disposiciones que conforman la normativa. Existen, ciertamente, determinadas normas que no aparecen en el reglamento interno por las que, igualmente, es posible verificar el carácter carcelario del alojamiento. Una de ellas es la prohibición de residir en otro lugar que no sea el alojamiento, estrategia por la cual el sindicato se asegura la permanencia de la mano de obra, en el espacio reservado a su almacenamiento, y la estabilidad de su suministro. A diferencia de las otras normas que vienen definidas por el sindicato, único agente con el suficiente poder público delegado para reglamentar la vida privada de los trabajadores, ésta trasciende tal poder pues es el Estado el que ha instaurado la obligación del trabajador de residir en él. Como ya tratamos en páginas anteriores, el modelo de contratación en origen -condición de oportunidad para el establecimiento del sistema de importación y suministro de mano de obra-, fuerza a los trabajadores a residir en el alojamiento imponiendo la obligación empresarial de otorgar un lugar destinado a habitación para ellos. Semejante argucia manifiesta la voluntad estatal de refrendar y legalizar la práctica del sistema de contratación, que lleva a cabo el sindicato, al punto de representar la fórmula básica de la contratación en origen, dadas las pocas oportunidades reales de un empresario agrícola mediano de hacer frente a este modelo por su cuenta.

El cercenamiento de libertades, consideradas básicas, y la consecuente reducción de la autonomía de la persona, por tal sistema contratada, interesa a este Estado tanto como al

sindicato en el establecimiento de su negocio y la adquisición de influencia y poderío, pues resuelve el problema de la circulación masiva de extranjeros en busca de trabajo. Ciertamente, el estudio de las condiciones por las cuales se establece este modelo de contratación da cuenta del objetivo que por el mismo se pretende: la sustitución del extranjero libre para practicar su nomadismo por aquél otro mutilado en sus derechos y libertades, encadenado a un contrato que lo somete a un *estatus subiectionis* bajo el poder del sindicato agrícola Unió de Pagesos. Una de tales condiciones es, sin duda, la obligación del trabajador de permanecer en el alojamiento para él destinado, que al sindicato favorece pues le concede el beneficio del establecimiento de su sistema de reclutamiento, importación y suministro. Éste, sin embargo, trata de negar constantemente tal resultado utilizando como argumento un discurso por el que expone la realidad del alojamiento como si de un dispositivo paternalista se tratase, cuando el análisis de la operación contractual muestra que los trabajadores se encuentran obligados a residir en él. Ejemplo de este discurso lo encontramos en el siguiente testimonio:

Se comenzó a trabajar un poco el tema del alojamiento, ¡vale! De entrada no se planteó que alquilasen [un apartamento o un piso], se planteó buscar un alojamiento, la idea fue, traemos estas personas pero llegan y tienen una casa donde vivir, con unas condiciones (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Un sistema de control social del extranjero se impone, frente a otras fórmulas de contratación, pues lo que realmente se pretende con el mismo no es sino su dominio con fines de explotación laboral, primero, y miras hacia su supresión del espacio público, después. El sindicato bien sabe lo que esto significa por lo que ha jugado muy bien su baza al exponer al Estado una fórmula de control social y explotación laboral basada en la exclusión del extranjero libre y en el temor social que éste suscita entre la población. El siguiente extracto de un documento interno de Unió de Pagesos muestra el uso que hace de tal temor: “Las circunstancias y características que envuelven la campaña de la fruta comportan situaciones que pueden generar problemas en las zonas productoras. Las expectativas de trabajo provocan una concentración de personas durante el período de recogida. Su llegada se da de forma dispersa y muchas veces atraída por unas expectativas laborales no reales o sin una oferta de trabajo concreta. En muchas ocasiones se trata de

personas inmigradas sin los permisos de trabajo en regla y sin un alojamiento digno donde poder descansar y lavarse. Esta situación puede acabar generando conflictos de carácter social"[192].

La presentación que se hace de la llegada de extranjeros a las zonas productoras como un problema social irresoluble, directamente relacionado con el desorden, el peligro y la delincuencia, sirve a la legitimación de un sistema que recorta libertades y somete bajo dominio a los trabajadores contratados. Por lo tanto, todos aquellos extranjeros que no se encuentren sometidos al poder del Estado y el sindicato, representan un problema a ser solucionado. El sistema sirve a estos efectos al limitar la autonomía de los sujetos y proponer un espacio dirigido a su control social y disciplinamiento productivo. La norma, no escrita, que prohíbe la residencia fuera del alojamiento tiene como objetivo tanto el control como el disciplinamiento del que hablamos, ambos funcionales al suministro y al aumento de poder e influencia del sindicato. Más específicamente, esta norma se dirige al cumplimiento de un propósito concreto que viene expresado en el siguiente fragmento del documento titulado "Condiciones para aquellos trabajadores que deciden no residir en el alojamiento comunitario": "Para gestionar y hacer el seguimiento de los trabajadores a nivel laboral, y sobretodo convivencial, hay en todos los alojamientos unos responsables que están a disposición de la empresa y de los trabajadores que residen en estos alojamientos".

En efecto, la norma que prohíbe residir en otro lugar que no sea el alojamiento permite llevar a cabo el programa disciplinario que el sindicato ha reservado al trabajador, pues en cuanto se ha concentrado en tal dispositivo de poder es que es posible su transformación en un trabajador modélico: dócil y sumiso. El *seguimiento convivencial* al que este fragmento hace referencia no es sino la aplicación de una disciplina sutil, política y económicamente rentable, encaminada al establecimiento de una cadena de suministro de mano de obra cuyo flujo se dirige exactamente a la entrega de trabajadores requeridos por los empresarios agrícolas, clientes del sistema. Con esta expresión el sindicato da cuenta de la operación de vigilancia que el personal encargado desarrolla al interior del alojamiento sobre los trabajadores, con el propósito de verificar el cumplimiento del compromiso que

[192] Documentación interna de Unió de Pagesos: "Valoració de la repercussió social del projecte" 2002.

adquirieron relativo a las normas que rigen su vida. En oposición al *respaldo*[193] o amparo que el sindicato dice entregar a los trabajadores, lo que se procura no es sino una supervisión constante del individuo, un control de su conducta que sirva al objeto de discriminar al *buen trabajador* del *mal trabajador*, así como la realización de un registro personalizado de cada uno de ellos en el que se anotan los incidentes relevantes en los que han participado. *Los medios del buen encauzamiento*, haciendo uso de la expresión de Foucault, que da nombre a uno de los acápites de su obra *Vigilar y Castigar*, sirven a tal efecto. La vigilancia y la inspección, por un lado, la sanción y el registro documental, por otro, permiten el ejercicio del poder disciplinario. Ciertamente, lo que se procura a través de tal seguimiento convivencial es el examen de la conducta de los trabajadores, "técnica por la cual el poder, en lugar de emitir los signos de su potencia, en lugar de imponer su marca a sus sometidos, mantiene a éstos en un mecanismo de objetivación" (Foucault, 2000:192).

Resultado de la aplicación de esta táctica disciplinaria es un archivo documental por el que se configura un caso que, inevitablemente, reemplaza al individuo en proceso de objetivación, en un objeto del poder. Queda adosado, de este modo, el sujeto a una etiqueta por la que el sindicato termina valorando la idoneidad del mismo para el sistema. Su adecuación a las normas y su presentación sumisa frente al personal encargado, son los dos indicadores por los que se evalúa a cada individuo, observando su conducta y sometiéndola a comparación con el tipo ideal de trabajador al que debe asemejarse. Una *red de escritura* (Foucault, 2000:194) se construye a medida que se generan informes negativos, informes semanales, memorias, etc., con el objeto de establecer comparaciones, clasificar a los sujetos y formar categorías básicas para el buen funcionamiento del sistema, como decíamos: el buen trabajador y el mal trabajador. El sujeto se evalúa, entonces, gracias a la elaboración de un dispositivo de control basado en la recopilación de información relativa a expresiones de sumisión o alzamiento contra la voluntad del sindicato.

La condición indispensable para que te vuelvan a llamar es que hayas vuelto a tu país, eso para empezar, y luego, que hayas trabajado bien. Si por ejemplo, ha venido un rumano y ni siquiera

[193]Llama nuestra atención la interpretación que de tal "seguimiento convivencial" el sindicato desarrolla, según se desprende del extracto ubicado inmediatamente debajo del anteriormente transcrito en el texto principal: "Con esto se da a entender que desde que los trabajadores llegan a España, hasta que acaban su

quiso acabar el contrato, se marchó, o lo que sea, a ese ya no se le vuelve a llamar, en principio. O que por ejemplo haya tenido un mal comportamiento (...) *Hay bastantes puntos de control, hacen un control de la gente que ha venido y se pone una evaluación para que al año siguiente, si ha habido una persona que te ha salido mal, por así decirlo, no cometas el error de volverlo a traer.* (...) *Hay unas fichas y ahí lo pones todo. Cada trabajador tiene su ficha, y dentro de esa ficha está todo, desde la empresa en la que está trabajando, el tiempo que va a estar trabajando, los datos del visado, la fecha de inicio de contrato, la fecha de finalización, el plazo de estar dentro del país, la fecha de entrada en el país, la fecha de regreso, y luego lo que son anotaciones personales que luego, cuando ha acabado, de cómo ha trabajado, si ha ido bien si ha ido mal, si hay algo puntual con él...* (Elena Martinez, Servei de Contractació de Treballadors).

Un archivo documental de estas características resulta ser un dispositivo transcendental para el sindicato, pues a través del mismo economiza las energías invertidas en la clasificación y categorización de los trabajadores al marcar a cada uno de ellos con el estigma del sujeto conflictivo. Una vez elaborado, objetivado el individuo y transformado en objeto de poder y saber del sindicato, la toma de decisiones al respecto del otorgamiento de permisos o de determinadas ventajas se torna más sencilla y, también, más mecánica. Las resoluciones a que la organización llega dependen exclusivamente de este proceso y de su resultado, es por esto que, en el caso de la concesión del permiso para residir en un lugar distinto del alojamiento, la categorización a la que se ha sometido al sujeto a través del *seguimiento convivencial* es tan importante. El siguiente extracto del documento que especifica las condiciones para residir fuera del alojamiento así lo manifiesta: "Aquellos trabajadores que decidan no residir en el alojamiento deberán, antes de todo, pedir permiso a los responsables de Unió de Pagesos, los cuales determinarán una resolución en cada caso, según el comportamiento actual y las valoraciones anteriores" (Documentación interna de Unió de Pagesos. Condiciones para aquellos trabajadores que deciden no residir en el alojamiento comunitario).

A través del mismo se evidencia el modo en que el poder se ejercita, minuciosamente, sobre los trabajadores induciéndolos a tomar la forma de un ideal basado en la docilidad y la sumisión. La estrategia disciplinaria pretende una mutación del individuo, no le interesa una reforma en profundidad del sujeto, sino su adaptación a un

contrato y regresan a su país de origen, se encuentran respaldados en todo momento por la organización Unió de Pagesos, que con sus recursos, alcanza un buen entendimiento entre la empresa y sus trabajadores".

modelo que permita la supervivencia del sistema de suministro y su eficacia, en términos de reproducción del mismo como de trabajadores sumisos. El control sobre el trabajador se establece al tiempo que se le disciplina, pues contar con este permiso no significa que el sindicato lo pierda de vista. La supervisión que garantiza el sistema sobre estos extranjeros contratados en origen, sospechosos de querer ser libres y abandonar tanto el trabajo como la institución para convertirse en irregulares, traspasa los límites del establecimiento para cernirse sobre ellos. El carácter liminal del establecimiento se desvanece para restaurarse en el trabajador cuya condición de individuo sujeto al poder del sindicato se hibrida constituyéndose en un personaje imposible, como impracticable la pseudo libertad de la que goza. En efecto, si por el sistema el sindicato pretende el control social de los trabajadores por él contratados, debe extender su programa disciplinante y someter a su poder incluso a aquellos que residen fuera del establecimiento, lo que se consigue del siguiente modo: "Si se concede el permiso, el trabajador deberá cumplir con las siguientes obligaciones sin excepción:

-Es decisión de la empresa determinar si se les aplicará o no el descuento correspondiente al alojamiento.

-Deberán poseer un número de teléfono de contacto que deberá ser entregado al responsable del alojamiento desde el primer día.

-Estarán a la disposición de la empresa para cualquier cambio de turno, de horarios de trabajo o delante de la necesidad de trabajar más horas de las previstas.

-No podrán decidir cambios de turno sin previa consulta con el encargado laboral.

-Deberán participar en todas las reuniones, actividades y excursiones que se programen por parte de los responsables del alojamiento, siempre que no sean voluntarias.

-Como cualquier otro trabajador, formarán parte de las listas rotativas de limpieza de las salas comunitarias y demás espacios compartidos siendo su obligación cumplir con las tareas asignadas.

EL NO CUMPLIMIENTO DE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES SUPONDRÁ LA CANCELACIÓN DE ESTE PERMISO Y/O LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO SANCIONADOR" (Documentación interna de Unió de Pagesos. Condiciones para aquellos trabajadores que deciden no residir en el alojamiento comunitario).

Los frenos que aplica el sindicato contra la práctica de la supuesta autonomía de la que, a juicio de la organización, el trabajador goza, se evidencian en este decálogo de obligaciones, cuyo principal obstáculo viene representado por la posible aplicación del descuento de alojamiento sobre el salario. De igual modo, la obligación de seguir realizando la limpieza de las salas comunitarias y espacios compartidos del establecimiento, supone un límite al ejercicio de una vida privada desligada del poder del sindicato. Vemos como este poder traspasa los límites impuestos a cualquier empleador en el ejercicio de sus facultades empresariales y logra cercenar la libertad personal del trabajador, por lo que no es posible sino descartar la calidad de empresario del sindicato. El estado de sujeción al que es sometido el trabajador tiene un origen y una naturaleza distintos de aquellos deberes que por contrato de trabajo se imponen a los trabajadores de forma general, pues el sindicato goza de un poder público delegado por el que logra forzar a los individuos a constituirse en objetos de su negocio y a someterlos a un control que excede a aquél ejercido por los empresarios, característico de las relaciones estrictamente laborales.

La promesa de la cancelación del permiso de trabajo así lo manifiesta. Se reconoce en ella un tipo de sanción que debería competer a un poder público y que, sin embargo, realiza un organismo privado. Tales atribuciones hacen aparecer al trabajador un individuo privado de autonomía para la realización de su propia vida, sobre esta situación experimentada por los trabajadores da cuenta Julian Ion en el transcurso de una entrevista:

Creo que cada persona se siente mejor en su casa, en su país, pero si tienes condiciones... yo aquí, donde vivo [se refiere al núcleo urbano de Mollerusa donde comparte un piso con otros extranjeros, uno de ellos contratado en origen por Unió de Pagesos, compañero de trabajo]*, es otra cosa. (...) Yo quería vivir en el pueblo y le dije al encargado de la empresa, la primera vez y me parece que me equivoqué, tenía que hablar con la encargada, y se ha enfadado por mí. Me decía, "si estás con Unió de Pagesos tenías que decírmelo a mí." Luego sí, luego he hablado con la encargada y le he dicho, "mira, quiero ir en pueblo, he encontrado un sitio, y al final si que me han dejado vivir fuera. Pero ahora me han dicho que cuando venga mi mujer a trabajar aquí a la Nufri no puede vivir conmigo en pueblo, tiene que quedar en el alojamiento, no entiendo, es muy raro. No entiendo, porque es mi esposa, somos matrimonio, y me dicen que no se puede porque sino toda la gente querrá irse, pero es que no hay más familias en el alojamiento, solo yo, solo una familia y de momento no hay otra familia con contrato en origen, en la Nufri. (...) Me han explicado que ella tiene un sitio en el alojamiento pero que puede venir el fin de semana porque supongo que le dan*

permiso, que es mi mujer. Pero no entiendo, ¿cómo no puede vivir conmigo? ¿Qué importa si va a dormir en el alojamiento o va a dormir conmigo? (...) Dicen que tienen que controlar más fácil toda la gente, pero ¿qué puede controlar a una persona que va a trabajar desde las seis hasta las diez? tiene que cenar, dormir... Por la mañana también, no me van a despertar, me voy a despertar solo, ¿qué me puede hacer una encargada? Lo que pasa es que si dan permiso a mi mujer a vivir conmigo en pueblo, más gente querrá salir del alojamiento, por las condiciones que hay, y entonces, la encargada se queda sin trabajo, sin puesto, van a perder su puesto. Esto es lo que pienso yo. ¿Por qué va a hacer falta si no hay gente en el alojamiento? ¿Por qué va a hacer falta una encargada, si la gente vive en otras casas? (...) si un día no voy a trabajar, ¿voy a perder mi trabajo?, no me puede obligar la encargada que vaya al trabajo, si no voy a trabajar me voy a Rumanía, eso pienso. (...)Para vivir en el pueblo te hacen firmar un documento pero pone algo malo. Pone por escrito que tengo que pagar el alojamiento, tengo que hacer limpieza de sala comunitaria, pero es algo raro, ¿no? Si vivo en pueblo, ¿tengo que ir a hacer limpieza?, ¿a pagar alojamiento?, ¿por las normas de Unió de Pagesos?. Es algo muy raro. Si quieres vivir fuera hay que pagar dos sitios, ¡no puede ser! Pero yo aquí por la empresa no me han descontado nada (Ion, trabajador rumano).

Lo primero que llama la atención de este comentario es la dependencia del sindicato que debe soportar el trabajador manifestada en la necesidad de consultarle a la encargada de alojamiento cualquier demanda o solicitud relacionada con la posibilidad de residir fuera del establecimiento. En efecto, la expresión *estar con Unió de Pagesos* pone de relieve la sujeción de los trabajadores al sindicato lo que se traduce en la imposibilidad de tomar decisiones y realizar actos que expresen su autonomía. La concesión del permiso para residir fuera del alojamiento requiere un acto de sometimiento más para el trabajador y manifiesta la soberanía del sindicato sobre los trabajadores, súbditos del gobierno absoluto con el que administra sus vidas para mejor desarrollo del negocio de importación y suministro de mano de obra y perfeccionamiento del modelo de contratación en origen. Una vez otorgado resulta fundamental, a efectos de mantener las condiciones de sujeción requeridas, el establecimiento de obstáculos al disfrute de una existencia aparentemente libre. Más allá de aquéllos ya mencionados en páginas anteriores, relativos al pago por el alojamiento y a la limpieza obligatoria de las áreas comunes, uno de los obstáculos que enfrenta nuestro informante apunta a la imposibilidad de llevar a cabo una vida familiar. Significativa es, sin embargo, la respuesta obtenida tras plantear al sindicato la posibilidad

de residir en un piso de alquiler con su mujer, también contratada en origen por la misma empresa a través de Unió de Pagesos, -*si no toda la gente querrá irse*-, pues expone de una manera clarividente el control que el sindicato debe imponer sobre todos los hombres a riesgo de perder la legitimidad, entregada por el Estado, para el ejercicio de la disciplina. Ninguna excepción debe hacer aparecer al sindicato como un poder blando al que es sencillo acceder ni alcanzar dádiva alguna, sino un poder soberano. Es vital para esta organización, a la que le ha sido encomendada la vigilancia de un sujeto considerado un pre-delincuente, mostrarse como un poder inflexible que, amén de disciplinar para rentabilizar la operación contractual -por la que distribuye un material tan peculiar como los hombres-, da ejemplo de majestuosidad en cuanto entrega favores a cambio de sometimiento. Una legitimidad puesta en crisis por el trabajador en cuanto le ha sido negada la opción a residir con su mujer en el pueblo aledaño a la cooperativa en la que ambos trabajan. Los argumentos con los que sostiene su crítica al sistema le conducen irremediablemente a cuestionarlo en profundidad, al punto de poner en quiebre la autoridad de la encargada y por ende del sindicato, que según él no puede obligarlo a asistir al trabajo. Experimenta la sujeción al sindicato que le impide emanciparse del mismo y, sin embargo, termina sometiéndose a sus normas y acarreando una existencia cercana a la de un preso cuya libertad se encuentra vigilada. En la vida fuera del alojamiento se verifica la continuidad del mecanismo de vigilancia y castigo lo que hace remarcar con mayor fuerza el carácter carcelario de la institución.

Un problema distinto, que manifiesta igualmente tal condición penitenciaria tiene relación con el control que ejerce el sindicato sobre la renuncia del trabajador al sistema de suministro del que es objeto. La operación disciplinaria que en el interior del alojamiento se lleva a cabo no resulta ser eficaz sino totalizando la existencia del sujeto, lo que se logra, entre otras, a través de estrategias específicas dirigidas a controlar su movilidad tales como el descuento del billete aéreo o terrestre y la retención del pasaje. Esto es, tácticas disciplinarias que terminan cercenando libertades básicas de los individuos, principalmente la libertad de renuncia del trabajo y consecuentemente, la libertad de movimiento.

Como señalamos al inicio de este capítulo, la diferencia fundamental entre el trabajador libre y el siervo, sometido a *status subiectionis*, estriba en la posibilidad de renunciar del trabajo que ostenta el primero frente al segundo. En efecto, esencia del hombre libre es su capacidad para definir sus propios objetivos o renunciar a ellos sin

coacción alguna. De esto se encuentra privado el trabajador objeto de nuestro estudio por cuanto su dimisión debe ser aceptada por Unió de Pagesos para que ésta pueda surtir efecto, lo que significa que los trabajadores requieren actos positivos del sindicato que los autoricen a salir del sistema, dejar de ser objeto de suministro y retornar a su país de origen. En otras palabras, para recobrar su libertad requieren de su manumisión. La condición servil de estos trabajadores queda puesta, entonces, en evidencia en cuanto el sindicato considera la renuncia, al igual que el abandono, como un incumplimiento del contrato, fórmula magistral por la que Unió de Pagesos funda el estado de sometimiento del trabajador que se reelabora en el contexto del alojamiento.

El primer cortafuego a su dimisión se encuentra en la figura de la encargada, aquel *técnico del comportamiento*, *ingeniero de la conducta* u *ortopedista de la individualidad*, al decir de Foucault (2000:301), cuya misión no es otra sino la intervención sobre el ánimo del trabajador a fin de docilizar su potencia y controlar sus movimientos. Ejecutora de las tácticas de poder del sindicato, una de sus funciones es contener la voluntad que manifiestan algunos trabajadores para renunciar del sistema. Al respecto la Guía para la Formación de Encargados, donde se sistematiza de forma casuística los problemas que la encargada puede enfrentar y los procedimientos que debe seguir en caso que estos se presenten, ofrece un minucioso protocolo que debe observar ante tal eventualidad. Transcribimos a continuación el apartado que incumbe a este acápite por mostrar la problemática renuncia de un supuesto trabajador que desea regresar a su país anticipadamente: "Caso 6 - Trabajador que quiere irse porque encuentra a faltar su familia. -Intentar razonar con él/ella y hacer soporte emocional: necesita el dinero, ya sabía que sería duro, pero lo hace por la familia... -Si quiere marchar es libre de hacerlo, pero recomendarle que deje pasar unos días para ver si cambia de opinión y se tranquiliza un poco. (Si el caso es una urgencia no hay ningún problema.) -Recordarle que tiene que tener pagada su parte del billete y si tiene otras deudas también. -Recordarle que como incumple el compromiso laboral lo más seguro es que el año que viene no pueda volver a trabajar con nosotros. -Comentarle al técnico de zona para que le busque el billete si es necesario" (Documentación interna de Unió de Pagesos. Formació Encarregats. Casos pràctics-Resolució).

Cada uno de los casos planteados en esta guía sirven a la encargada para desarrollar planes de acción encaminados a persuadir al trabajador que desarrolle un modelo de

conducta apropiado al suministro, prescrito para el sometimiento productivo del hombre a un orden preestablecido, forja del trabajador dócil. El caso cuyo análisis nos ocupa sirve a estos efectos y, más específicamente, a procurar que el trabajador, que insiste en su retorno al país de origen, desista de tal idea. Para ello, un conjunto de acciones, a desarrollar por la encargada, se han previsto. Gradualmente establecidas, observando la oposición que muestre el trabajador a permanecer en el alojamiento y la insistencia en regresar a su país, suponen un mecanismo de freno al retorno voluntario, tan poco deseado por el sindicato. De este modo, tanto la charla dirigida a convencer al trabajador a seguir formando parte del stock de fuerza de trabajo, como la amenaza de no volver a ser contratado, por haber faltado al compromiso a comportarse como materia dispuesta al constante suministro, constituyen las tácticas específicas de persuasión y coacción de los hombres sometidos a voluntad del sindicato. Así, el *soporte emocional* y la recomendación de *tranquilizase* y *dejar pasar unos días* responden a un tipo particular de estrategia persuasiva por la que el personal encargado tratará de manejar una situación en extremo delicada, pues el sindicato no permite se esfume el material con el que realiza su negocio.

Razones relativas a la asistencia económica de las familias que dejan en sus países son las que la encargada debe argüir con el objeto de persuadir al trabajador de permanecer en el alojamiento y seguir con el trabajo. Sin embargo, de no ser atendidas tales sugerencias la táctica de la amenaza sigue estando presente para beneficio del sistema y, por ende, del sindicato. Bajo su lógica, el trabajador que persiste en su idea del retorno y renuncia del sistema merece un castigo, pues se presenta como un insubordinado frente a su poder, un desertor de una causa a la que debiera entregarse; puesto que a la donación graciosa de trabajo, ofrecida por el sindicato, debe seguir, inevitablemente, una ofrenda mucho más preciosa, la del sometimiento del trabajador, la docilización de su potencia, el doblegamiento de su espíritu, que en caso de no presentarse lo legitima para el uso de su fuerza. Eliminar la posibilidad de volver a ser contratado, argumentando un supuesto incumplimiento de contrato, es la fórmula que maneja el sindicato para amenaza de los trabajadores, lo que pone en evidencia su poder soberano sobre los hombres y la situación de vasallaje a que éstos han sido sometidos, amén de manifestar la condición penitenciaria del establecimiento en el que se encuentran. Esto queda puesto de relieve en el comentario de una de las encargadas entrevistadas:

Puede ser que alguien diga que " yo me voy, que tengo la mujer enferma", a mi no me ha pasado, pero puede pasar que diga que "yo no me quiero quedar aquí sabiendo que mi mujer está mal, quiero irme", pues claro, entonces yo pienso que valorarán que se va, pero que se va por un motivo muy fuerte, y, entonces, el año que viene seguramente que lo volverán a coger, pero si dijese que hace esto, que recoge y se va a Rumanía porqué le ha dado la santa gana, sin avisar ni nada, pues entonces igual, pero si es un motivo... ¡buff!! A ver, todos lo querrían, ¿no? que los dejasen ir para poder ir a ver a su mujer o lo que sea (Carol, encargada de alojamiento).

En efecto, según se desprende de este comentario los trabajadores se encuentran sometidos bajo el poder del sindicato pues le deben explicaciones de sus actos. Renunciar al trabajo, y por ende al sistema, es una de aquellas decisiones que requieren justificación para el sindicato, de lo contrario, siempre que éstas no se hayan aprobado y se concreticen en actos voluntarios y libres, supondrán un incumplimiento de contrato e implicarán la sanción de no volver a ser contratados. Hacer *lo que les da la santa gana*, es decir, decidir sobre su suerte y llevar a cabo los movimientos que consideren oportunos les está vetado a los trabajadores que deben consultar al sindicato, previo a su realización, e indicarle las razones que los justifican. Evidentemente, de no ser esto así, de no llevar una vida supeditada a un poder tal, los trabajadores no necesitarían expresar su sometimiento solicitando permiso para rescindir su contrato y regresar a su país de origen, lo que los analogaría a cualquier trabajador libre. Al contrario, este sujeto no lo es pues necesita para renunciar del trabajo una autorización, aquello que *todos querrían*, a ser otorgada por el sindicato.

Muchos no se van, pero algunos sí, por problemas familiares, entonces, si se quieren ir, una vez llegan a Rumania, por ejemplo, tienen que justificar el porqué del problema. Pueden irse, lo que pasa es que difícilmente el año que viene puedan volver a trabajar porque han dejado colgada a mucha gente (Soledad, encargada de alojamiento).

El mismo, evidencia que trabajador no es libre para rescindir el contrato por el que se obligó a estar disponible y controlado constantemente para ser suministrado, sino que se encuentra compelido a justificar sus decisiones. Esto es así por cuanto al sindicato no le interesa que mengüe la cantidad de trabajadores *en stock*, pues es el producto con el que comercia. Por ello, cuando la encargada comenta que los trabajadores *dejan colgada a*

mucha gente, siguiendo la expresión del sindicato, no manifiesta sino que su renuncia implica la posibilidad que el sindicato no cumpla con la expectativa de su suministro a los empresarios agrícolas, es decir, que incumpla su obligación nacida del contrato mercantil que los une. Sin embargo, Unió de Pagesos, así como su personal encargado de alojamiento, traspasa la responsabilidad del suministro a los trabajadores, pues el modo en que el sistema es presentado sugiere que cada uno de ellos se encuentra vinculado con los agricultores por un contrato de trabajo ordinario. Neutralizar esta eventualidad es, entonces, de vital importancia para el sindicato, por lo que tratará de obstaculizar el retorno voluntario de los trabajadores, principalmente mediante el recurso de la coacción y la amenaza. Así, las razones a presentar por el trabajador que le faciliten la autorización para su regreso deben satisfacerle por entrañar un motivo de fuerza mayor. Es por esto que en el mayor número de ocasiones los trabajadores recurren, cual escolar que pretende ser excusado por faltar a sus obligaciones, a pretextos relacionados con la muerte de un familiar o la ocurrencia de una grave enfermedad.

No obstante, el retorno efectivo de los trabajadores no suele verificase hasta que éstos realizan el pago de la mitad del costo del billete de avión, en el caso de los trabajadores colombianos, o de autocar, en el caso de los rumanos. En efecto, para el sindicato esto es de suma importancia, pues en caso contrario deberá asumir el valor de dicho pasaje. Durante su estancia en España, el trabajador debe reembolsar la mitad del valor del billete, pago que se realiza a través de un descuento semanal de su salario. Este descuento lo hace el empresario agrícola, puesto que en el momento del suministro, Unió de Pagesos le transfiere una parte proporcional de dicho costo a prorrata del tiempo que utilizará al trabajador, objeto del negocio. En caso que el trabajador retorne a su país de origen anticipadamente, es decir, antes de verse cumplido el itinerario laboral a él reservado, el sindicato se verá, evidentemente, privado de la posibilidad de suministrarlo y, por tanto, de transferir el costo del pasaje a cada empresario. En pocas palabras, su negocio de importación de mano de obra sufrirá una pérdida, toda vez que ni siquiera habrá alcanzado a cubrir el mayor costo que supuso su movilización al no haberlo prorrateado entre todos aquellos empresarios a los que debiera ser distribuido. Es más, aún en el caso que el trabajador hubiese cubierto su parte del valor del billete, la renuncia al sistema que supone su retorno voluntario priva al sindicato de la oportunidad de seguir suministrándolo, lo que significa dejar de obtener los beneficios calculados a la importación de cada uno de

los trabajadores. En palabras llanas, Unió de Pagesos necesita exprimir al máximo el tiempo en España del trabajador, pues así puede seguir presentándose como la opción económicamente más rentable, toda vez que un mismo trabajador puede suministrarse a varios empresarios.

Permitir el retorno anticipado va contra la esencia del sistema, toda vez que desvirtúa la posibilidad del sindicato de concretar su lucrativo negocio. Sin embargo, este retorno anticipado no atenta contra la función pública que el Estado ha delegado en Unió de Pagesos. Ésta consiste en el control del nomadismo del extranjero, un sujeto potencialmente peligroso que es tolerado en cuanto puede hacer rentable la operación comercial de la que es objeto. Que el extranjero retorne anticipadamente, no es problemático para el Estado ni el orden público que intenta garantizar, sino que constituye un inconveniente que perturba el objeto del negocio del sindicato, así como el interés de los agricultores, al sistema vinculados, de obtener mano de obra permanentemente disponible.

La encargada de alojamiento, como no podía ser de otro modo, supervisa la realización del descuento semanal del billete - *tiene unos papeles de seguimiento para ver que descuentos hace el payés* (Alicia, encargada de alojamiento), garantizando de ese modo que el trabajador efectivamente entere los costos que su movilización ha supuesto al sindicato, situación que debe darse para el caso que el trabajador desee retornar a su país y renunciar a su compromiso con él adquirido. El descuento del billete de transporte realizado semanalmente supone, desde esta perspectiva, una voluntad de control sobre la movilidad de los trabajadores, así como sobre el pago, lo que manifiesta una desconfianza hacia ellos, bien por suponer posible un retorno anticipado o la fuga permanente del establecimiento. Por ello es que el sindicato trata que cada trabajador pague lo más rápidamente su billete, a ser posible dentro de las primeras semanas de trabajo.

Lo que más le duele a uno es que el primer mes le descuenten seiscientos euros. A ver, lo que uno no entiende es cómo es posible que en el primer mes le descuenten a uno todo el vuelo. No es justo. ¿Por qué lo descuentan? Porque saben que de pronto no hay trabajo, ¿cierto?; luego no podemos pagarlo, porque así nos pueden mandar cambiar cuando quieran (Ernesto Suárez, trabajador colombiano).

Pagar el billete de avión es lo que más les interesa a ellos; ya pueden, entonces, hacer lo que quieran, si lo quieren mandar a uno y si lo quieren dejar a uno acá, pues lo dejan, y si lo quieren mandar, pues lo mandan (Amador Ribera, trabajador colombiano).

En consecuencia, creemos estar en condición de afirmar que Unió de Pagesos se encuentra en posición de impedir la salida al trabajador, ya no solamente del alojamiento, sino del país, así como de obstaculizar el ejercicio de su derecho a renunciar del sistema. Ambas, libertad de trabajo y libertad personal, se encuentran, por lo tanto, privadas. El descuento del billete, entonces, se presenta como un mecanismo de disciplinamiento del trabajador, cuya razón no se encuentra si no en la necesidad de recuperar el costo derivado de su importación. De un modo similar, esta limitación de la autonomía, propia del hombre libre, se evidencia a través de otras dos estrategias de control: la retención del pasaporte y del pasaje.

Sobre la primera podemos decir que si bien en la actualidad esta retención no se está haciendo efectiva, entendiendo por actualidad la fecha de finalización de nuestro trabajo de campo en septiembre de 2009, si se practicó durante los primeros años de implementación del sistema, lo que comportó problemas de cuestionamiento sobre la legitimidad del sindicato para realizarla. Josep Barceló del Servei de Contractació de Treballadors nos informa sobre los contratiempos derivados de la rentención de los pasaportes:

N*os vimos acusados como de guardar documentación. Nosotros cuando llegaron el primer año los trabajadores hubo gente que perdió el pasaporte y el billete. Eran treinta y cinco, y claro, cuando te vienen así dices, !cojones!, si con treinta y cinco ya perdemos algunos... entonces hicimos esto, compramos una caja fuerte y les dijimos, "mirad, dadnos los pasaportes y los billetes que los guardaremos nosotros." Pues no, comenzaron a protestar, a decir los sindicatos que los estábamos condicionando y ¡ah! no, no, no los estamos condicionando.* (...) *Como si fuésemos una mafia que estábamos..., no sé... No, no, lo más alejado de la realidad era eso. Nosotros se los estábamos guardando por seguridad, cosa que a nosotros nos comportaba un trabajo más, tener una caja fuerte y adquirir una responsabilidad que la verdad es que si no la tengo, mejor* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Más información sobre el uso de esta estrategia de control nos la aportan los trabajadores con más antigüedad en el sistema cuando rememoran la situación de

desprotección, frente a la autoridad pública, que experimentaban a raíz de la desposesión del pasaporte y la imposibilidad de salir del país:

Así pasaba al principio con el pasaporte. El pasaporte, llegaba uno acá y se lo quitaban y nunca nos lo entregaban. Entonces quedaba uno prácticamente indocumentado acá. Salías y no tenías pasaporte, nunca tenías algo que te identificara (Amador Ribera, trabajador colombiano).

Caso distinto es el de la estrategia de retención del pasaje practicada hasta el día de hoy en atención a un motivo fundamental, esto es, el control de la movilidad de la mano de obra. La información obtenida por los trabajadores al respecto sugiere un desagrado frente a tal estrategia como bien se advierte en los siguientes testimonios:

El billete del autobús no lo he visto nunca cuando he venido con contrato (Ion, trabajador rumano).

El billete, no, nunca nos lo entregan. Que es algo que está mal hecho (Amador Ribera, trabajador colombiano).

Alejada la causa principal de tal procedimiento de aquellas razones pretextadas por el sindicato, referidas a una supuesta protección de sus bienes frente a un robo o una pérdida, éste se realiza en orden a garantizar la dependencia del trabajador al sindicato. Sobre el mismo nos informan desde el Servei de Contractació de Treballadors:

Es*tos billetes si te has fijado, los dejamos aquí* [se refiere a las oficinas del Servei de Contractació de Treballadors], *o sea, aquí tenemos el expediente de esta chica* [mostrando el expediente de una trabajadora], *la 716, la 717, está todo numerado, ¿ves? Claro, nosotros sabemos cuando tienen que irse, entonces tomamos los billetes y se los damos. Lo que pasa es que como nosotros organizamos el viaje hasta el aeropuerto y los vamos a buscar, les damos el billete cuando llegamos al aeropuerto. Para nosotros también es una responsabilidad pues si pierden el billete lo tenemos que pagar nosotros* (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

Al respecto de este comentario solo cabe mencionar su estulticia pues según nuestro entendimiento la organización de los traslados al aeropuerto no legitima la retención del pasaje, salvo que interpretásemos que Unió de Pagesos es el propietario de los títulos de

viaje, lo que supondría la puesta en evidencia de la efectiva cosificación del trabajador. Una deducción que nos acerca a una mejor comprensión del objetivo que pretende el sindicato, esto es, la importación de un bien objeto de intercambio. Como resultado cada uno de los trabajadores se comporta cual mercadería objeto de un contrato de transporte y no como un pasajero, sujeto de un contrato de pasaje. En efecto, la retención del pasaje manifiesta una vez más la objetivación del trabajador que produce el sistema. Así, analogado a cualquier otra mercancía dispuesta a su comercio, su movilidad autónoma se restringe dejando sin efecto alguno la titularidad del pasaje que corresponde al trabajador, cuyo nombre está en él reflejado. Ni siquiera el pago de la mitad de su valor parece tener consecuencias sobre la efectiva titularidad del pasaje. Bajo esta circunstancia no pareciera legitimarse tal pago, pues el trabajador encuentra limitado su derecho a comportarse como titular del mismo.

Yo no entiendo una cosa. Si es uno el que paga el tiquete de uno ¿por qué tienen que retener el tiquete de uno? No se lo retengan a uno. Si no hay más posibilidades de trabajo, tome su tiquete y váyase, ¡adelante! (Ernesto Suarez, trabajador colombiano).

Por otro lado, la retención del billete de transporte sirve a efectos de controlar el efectivo retorno de los trabajadores, lo que supone el control de su movilidad y del estatuto de legalidad en el que se encuentran.

A los trabajadores les guardamos el billete, o sea, cuando llegan el pasaporte y todo eso [haciendo referencia a las copias de los contratos] *se lo quedan ellos, pero tú te quedas con el billete de ida y el de vuelta, entonces, cuando acaban la campaña se les devuelve. Si se van* [refiriendo a la fuga del establecimiento o su regreso voluntario al país de origen] *y ves que a la temporada siguiente el billete está ahí es que se ha fugado o se ha ido a su país* (Elena Martínez, Servei de Contractació de Treballadors).

Efectivamente, es el sindicato quien tiene el pasaje de cada trabajador en su poder, y es él el único habilitado, entre otras cosas, para realizar cambios de fecha. El trabajador, frente a esta situación, se encuentra privado de renunciar al sistema, quedando en manos del sindicato, pues no tiene poder para decidir por sí mismo el momento de retornar a su país de origen. El siguiente testimonio evidencia la imposibilidad del retorno voluntario

producido por la retención del pasaje y la consecuente dificultad para alterar la fecha del viaje en el momento en que el trabajador lo decida:

Deberíamos tener los tiquetes, aunque sea uno mismo llama a la aerolínea, y le dice "bueno, que me puedo ir, me adelantan el vuelo" Una cosa es si uno se quiere ir, bueno, yo ya no quiero estar acá, me quiero ir, ya está pagado todo, pues déjenme ir. Pero no, ¿quién sabe lo que quieren ellos? (Amador Ribera, trabajador colombiano).

De ningún otro modo tan explícito podría haber manifestado este trabajador la situación de sujeción en la que se encuentra. Ciertamente, su *déjenme ir* no expresa sino una peculiar tensión entre la puesta en acción de sus energías, dirigidas a acometer actos según su voluntad, y el freno que opone el sindicato a que éstas se desarrollen. Así, contenido por los obstáculos que dispone, al trabajador no le queda sino calmar su ánimo autónomo y adormecer su vigor libertario. Las escusas aducidas por el sindicato relativas a las dificultades en los cambios de pasaje no serenan, sin embargo, este ánimo que en ocasiones ha llevado a los trabajadores a realizar indagaciones al respecto de un posible adelanto de las fechas de salida. Una de estas ocasiones tuvo lugar a inicios de nuestra investigación en 2003, en la que un grupo de trabajadores colombianos quedaron varados en el alojamiento de Alcarràs hasta que el sindicato ordenó su traslado y salida del país.

Pues, después de Montblanc [donde realizaron faenas de recolección de uva] *supuestamente íbamos a ir a Segovia a trabajar en la fresa, cuando un día llegaron y que no, que iban a sacar solamente unas personas. Y bueno, ¡vamos a ver quienes salen, que son pocos los cupos! Resulta entonces que nos dicen que no, que nos íbamos a Colombia. Entonces, supuestamente nos íbamos todos para Colombia. Nos dijeron, "ustedes todos se van para Colombia". Bueno, todos llamamos a las familias y llegaron un día y nos dijeron, "No, ustedes ya no van para Colombia, ustedes tienen que esperar en un alojamiento que tenemos en Lérida hasta el día que se les cumpla el vuelo". Entonces, ¿qué pasó? pues todos ahí parados, esperando, hasta que unas personas que estaban ahí, que ya llevaban como quince días se cansaron de que no se podía, que una cosa, que la otra, que había que esperar... Y llamaron ellos mismos a la aerolínea y les dijeron que sí, que a los dos días ya se podían ir. Y llamaron* [a Unió de Pagesos] *que les devolvieran los tiquetes que ellos ya se iban. Les dijeron que no, que ellos no se podían ir porque no era cuando ellos dijeran sino cuando la gobernación dijera, porque ellos no estaban autorizados para viajar. Entonces ahí nos dimos*

cuenta de que no es que no se puedan adelantar, sino es que no quieren adelantar los vuelos. (...) *eso es un abuso* (Amador Ribera, trabajador colombiano).

El episodio narrado hace patente la imposibilidad del trabajador de realizar cambios en el pasaje del que es titular, pues al parecer el sindicato, en su oposición a que tales modificaciones se hagan efectivas, termina controlando su movilidad. Acuerdos con las compañías aéreas y de autocares, así como convenios pactados con los ministerios a cargo de la regulación de los flujos migratorios, de los que son informados la autoridad policial en fronteras, urden una red con la que trabar el movimiento autónomo de los trabajadores. La autoridad pública delegada en el sindicato vuelve a revelarse intensa en su poder para impedir, esta vez, la posibilidad de disponer del billete físico de viaje y de negar la capacidad del trabajador de obrar como un pasajero. Confirmando la idea anteriormente expresada, los trabajadores reclutados por el sindicato parecen ser objeto de un contrato de transporte de mercadería, donde el pasaje cumple el papel de una carta de porte que da cuenta del embarque de los bienes transportados y garantiza su entrega en el punto de destino. En consecuencia, ninguno de ellos está realmente autorizado para realizar cambios de fecha, decidir el momento de regresar a su país de origen y emanciparse, de este modo del sistema, sino, más bien al contrario, dependen de la voluntad del sindicato. Alternativa a esta solución, que pretende dar término a la relación que al mismo lo mantiene ligado, se encuentra la fuga del establecimiento, esto es, la elección de un desenlace que conlleva el retorno de un personaje cuyo nomadismo lo conduce a su ilegalización y, por tanto, a su negación en el espacio público. Consecuencia de todo lo hasta aquí analizado es la imposibilidad del trabajador de franquear los límites del alojamiento y dar renuncia a un compromiso que lo mantiene bajo el poder del sindicato.

4.3.- FUNCIÓN SUMINISTRADORA.

Formando parte de la disciplina, que el sindicato impone a los trabajadores, se encuentra la gestión de su movimiento, proyectada para el establecimiento de su rápido y eficiente suministro a los empresarios agrícolas solicitantes de mano de obra. La encargada, personal dispuesto a la administración de la disciplina, se ocupa de aquello, vigilando la correcta distribución de los trabajadores a los empresarios, en atención a los itinerarios laborales establecidos para cada trabajador.

Como ya se ha hecho notar, Unió de Pagesos fija itinerarios laborales cuya función consiste en el desarrollo de la logística del sistema. A modo de cadena de distribución, cada uno de estos itinerarios, asegura una corriente continua de mano de obra que, a su vez, garantiza el orden vital del sistema y su supervivencia. Cumpliendo con uno de sus objetivos principales -la permanente disposición de fuerza de trabajo al empresariado- el itinerario destina al conjunto de trabajadores a un punto final de suministro justo en el momento en que son requeridos. La lógica de su organización, similar a aquella inmanente en el método *just in time* de producción industrial, permite, asimismo, rentabilizar los costos relativos a reclutamiento, importación y suministro, gracias al principio general de distribución sobre pedido. El sindicato, tomando en consideración el volumen de empresarios y los períodos de tiempo para los que solicitan trabajadores, calcula la cantidad de extranjeros a ser importados teniendo presente, a fin de economizar tal empresa, la necesidad de movilizarlos. El itinerario sirve a estos efectos, pues cubre la demanda del mayor número de empresarios agrícolas con el menor número de hombres. Siguiendo un esquema utilitalista, por el modo en que el sindicato prioriza la rentabilización de los costos derivados de la importación y posterior concentración, disciplinamiento y distribución, por sobre el resultado moral de la conversión del trabajador en objeto de su negocio; su trazado impone una motilidad al sistema que asegura la movilización coordinada de la mano de obra en respuesta a una demanda previa de trabajadores.

El alojamiento, nódulo de distribución de los hombres, no significa sino una parada técnica de la cadena de distribución que posibilita el perfeccionamiento del suministro pues, amén de concentrar el volumen requerido de trabajadores para la campaña de producción del lugar geográfico en el que se encuentra, favorece el restablecimiento del equilibrio entre oferta y demanda de hombres, allí almacenados, en ocasión de un desajuste. Tarea del personal encargado es, entonces, la estabilización de este particular mercado de

hombres, con el objeto que todos los empresarios puedan disponer de la cantidad de trabajadores que deseen, durante el tiempo que requieran. El sindicato, de este modo, trata de poner a disposición del mayor número de empresarios el stock de trabajadores contratados, pues lo que su entrega supone es principal para el éxito del sistema: de un lado, proporcionar trabajo efectivo a los trabajadores -dando así cumplimiento a la obligación empresarial señalada en la legislación dictada al efecto-, y, de otro, la obtención de beneficios económicos y políticos -en términos de influencia y poder. Así, en la medida en que el encargado de alojamiento relaciona la oferta y demanda de hombres se garantiza la efectividad del sistema -en cuanto a rentabilización de la inversión- y se evita que el empresario agrícola recurra al mercado general de trabajo -entrando, de este modo, en competencia por la mano de obra con otros sectores de la economía dispuestos a proporcionar salarios más elevados y condiciones de trabajo más dignas.

De forma general, la cantidad de trabajadores concentrados en un alojamiento comunitario se corresponde con la demanda previa efectuada por los empresarios al Servei de Contractació de Treballadors del sindicato. La asignación de la mano de obra requerida a la totalidad de los empresarios agrícolas demandantes de aquélla, representa una situación ideal de equilibro entre el volumen de trabajadores concentrados y el volumen de demanda. Sin embargo, en el desarrollo de la campaña agrícola suelen sucederse numerosos cambios en la demanda, relativos bien a un aumento de la misma o a una disminución, tornando necesaria la actuación del personal encargado de alojamiento. Un cálculo erróneo del número de trabajadores adecuado a un óptimo desarrollo de la cosecha o situaciones que impiden continuar las labores de recolección debido a factores meteorológicos o específicos de la producción, son las causas principales que producen un desequilibrio en este peculiar mercado, manifestado en un exceso de oferta de hombres en stock -suponiendo una pérdida de ganancias para el sindicato- o de demanda -lo que implica una pérdida de oportunidades de negocio. Satisfacer las exigencias de mano de obra de los empresarios en ocurrencia de un desequilibrio es labor del personal encargado, que desarrolla movilizando trabajadores de un empresario a otro, previa evaluación de las necesidades del conjunto de demandantes. Esto es, lo que el sindicato denomina como *intermediación*:

La intermediación de comunitarios es mirar que si a un payes le hace falta un trabajador, mirar de intercambiar para que no se quede nadie sin trabajadores, en el caso que un payés se dé cuenta

que necesita un trabajador más de los que pidió o que por el tiempo necesite una persona unos días más de los que lo pidió, etc. (Josep Barceló, Servei de Contractació de Treballadors).

No obstante, lejos de llevar a cabo acciones encaminadas a relacionar oferentes de trabajo con demandantes de empleo, actividad típica de la figura jurídica denominada *intermediación laboral*, a lo que el sindicato se dedica no es sino a comerciar con los trabajadores previamente cosificados. Gracias a la política pública migratoria el sindicato, efectivamente, ha desarrollado un sistema con el que dominar y someter a los trabajadores que terminan transformándose en *capital-mercancía* -en terminología marxista-, es decir, en objeto de sus transacciones comerciales. Su proceder económico, por tanto, es del todo similar al modo en que se comporta cualquier otra mercancía que, en estado de reserva, espera entrar en circulación[194]. La labor suministradora que desarrolla la encargada tiene, entonces, sentido en cuanto hace aumentar el volumen de circulaciones de este singular capital-mercancía que es el trabajador, multiplicando, de ese modo, el nivel de oportunidades de transformación del capital-mercancía en capital-dinero. La movilización del trabajador, estrategia para su suministro eficaz, sirve, entonces, a su explotación intensiva. Dicho de otro modo, el trabajo del encargado consiste en la movilización

[194]Entendemos aquí por circulación al proceso de conversión a que está sujeto el trabajador, considerado como capital-mercancía en manos del sindicato, en capital-dinero, realizado en cuanto éste se moviliza y distribuye entre los empresarios agrícolas. De conformidad con Marx, el capital-mercancía se valoriza en cuanto se convierte en capital dinero. Para hacer esto efectivo el capital-mercancía se inserta en un ciclo que se inicia con la producción de la misma y finaliza con su cesión. Este ciclo no es más que aquel período del proceso de valorización en que se realiza la plusvalía, inmanente en la mercancía. La rapidez con la que se alcanza el propósito de la ganancia depende de múltiples factores, entre ellos el más relevante es el tiempo de circulación, que a su vez mantiene una relación de dependencia con otros elementos, como la lejanía del mercado, las vías de comunicación y el tiempo de venta (Marx, 1972:11-12). Por tanto, cuanto más breve sea el tiempo de circulación, mayor la ganancia, pues con mayor celeridad se alcanza el mercado, se introduce en él la mercancía y se efectúa la venta. Es remarcable que durante el tiempo de circulación no se produce plusvalía, se requiere para ello la venta de los productos o su cesión a título oneroso. Por otro lado, la reducción del tiempo de circulación acelera la rotación del capital y por ende el volumen de los beneficios. Describe Marx rotación de capital como "la unidad de su período de producción y de su período de circulación, y comprende, lógicamente, todo el proceso de producción" (Marx, 1972:705). En atención a su definición y teniendo en cuenta la consideración que hacemos de los trabajadores como capital-mercancía, sostenemos que su rotación comprende su producción como sujetos disciplinados, realizada al interior del alojamiento -que asimilamos como capital fijo destinado a la producción y almacenamiento del sujeto-, y su circulación, consistente en su movilización ordenada a su suministro. El tiempo de circulación, por tanto, depende de la labor suministradora del personal encargado pues es él quien orquesta el movimiento de los trabajadores por entre los empresarios en caso de desequilibrio en el mercado causado bien por ser escaso su número en un alojamiento, como por abundancia del mismo. Debe, por tanto, asegurar la disminución de este tiempo para así rentabilizar el gasto, recuperando los activos invertidos en su importación, convertirlos en capital dinero y producir, de este modo, beneficios para el sindicato. La distribución a otros nódulos de suministro del excedente en stock, para el caso de sobre abundancia de trabajadores, o el recibo de estos de otros alojamientos en caso de escasez, son las soluciones previstas al restablecimiento del equilibrio.

constante en caso de desequilibrio entre oferta de trabajadores y demanda de mano de obra, pues de ese modo consigue aumentar el volumen de circulaciones de este particular capital-mercancía. En cuanto aumenta este volumen aumenta el beneficio que obtiene el sindicato, pues al entregarlo el mayor número de veces posible al mayor número posible de empresarios, no sólo recupera con mayor facilidad la inversión que supuso su importación y concentración, sino que obtiene mayores ganancias gracias a la diferencia entre tal gasto y el precio por el que suministra su mercancía, multiplicado por el mayor número de veces suministrada. De este modo es como el sindicato mejora la eficacia de la rentabilización de su negocio y se asegura el aumento exponencial del beneficio.

El alojamiento se transforma, dentro de este esquema de cosas, en el lugar de almacenamiento de esta mercancía, amén de ser, asimismo, el espacio previsto para su producción. En él transcurre el tiempo de producción del sujeto, por lo que actúa como un factor que interviene en la reducción o ampliación del tiempo de circulación, como en el de rotación. En su interior nada fuera de lo planificado puede suceder -absentismo, huelgas, fugas, etc.- pues es de vital importancia para el sindicato que la producción del individuo dócil sea exitosa, garantizando de este modo el continuo movimiento de la cadena distributiva activada por el encargado. Las declaraciones del personal encargado de alojamiento, recogidas en nuestro trabajo de campo, ilustran su desempeño en la ejecución de esta labor:

Cambios de payeses hacíamos muchos. Porque había, por ejemplo, uno que tenía seis trabajadores y decía, ¡osti! es que a mi seis me sobran. Claro, es que como no es una ciencia exacta... entonces, venía otro payés y decía, ¡osti! a mi me hace falta uno, digo, mira, perfecto, porque como a ese le sobran dos, ¿quieres uno o dos?, uno, pues uno. Y que hacemos con el otro, bueno pues intentamos colocarlo (Carol, encargada de alojamiento).

Allí [haciendo referencia al alojamiento de Corbins] *lo que hacíamos era la colocación con los diferentes payeses, por ejemplo, un chico acababa a media semana con un payés, entonces nos teníamos que ocupar de hablar con otros payeses y ver si podíamos colocar este chico, o sea, buscarles payeses para que pudiesen trabajar. Lo que pasa es que al principio cada payés hace previsión y demanda trabajadores, lo que pasa es que no se puede calcular matemáticamente y, por ejemplo, hay payeses que piden un trabajador a principio de junio pero resulta que no comienzan a recoger hasta finales de junio, entonces, claro, este chico se encuentra que no tiene faena y tienes*

que encontrarle otro payés durante estas dos semanas para que pueda trabajar (Carme, encargada de alojamiento).

A *ver, lo que haces aquí, parece que no hagas nada y no paras ¡eh! aquí eres el encargado de esta gente, ¿no? y cualquier problema que tienen ellos vienen a ti como punto de referencia (...) si se quedan sin trabajo tú les tienes que buscar una persona para que puedan trabajar, a veces vienen para un payés pero si este payés no tiene trabajo y te dicen, ¡ah! esta semana sin trabajo, entonces tú le buscas otro payés a ver si tiene faena y se lo das* (Mercè, encargada de alojamiento).

Por su parte, el trabajador puede interpretar esta gestión como una movilización ajena a sus designios que cercena su capacidad autónoma de movimiento. En cuanto instalados en la cadena de suministro que los distribuye se descubren como elementos dispuestos a su movilización, en fin, como objetos de transacciones comerciales. Así lo sugieren sus comentarios al respecto:

Uno no pude decidir sobre los traslados, no, para nada. O sea, uno está aquí, y es como dice en el contrato, uno es un peón agrario, o sea, está en el campo, y ellos son los que mandan [referencia a Unió de Pagesos]*, y hay que acogerse a las normas, porque uno está acá para cumplirles a ellos* (Jorge Rodríguez, trabajador colombiano).

Tú acá no puedes hacer nada. Eso es lo peor acá, que no tienes derecho a elegir. Tienes no la oportunidad de exigir, no, no quiero hacer esto, quiero esto, quiero aquello. Acá es lo que te digan, vas a hacer esto, vas a trabajar en tal lado. Te mueven de aquí para allá como una ficha. Es como si fuera un ajedrez, la ficha que sirve acá y la que no sirve allá y venga. (...) *Todos estamos preparados para ir de acá para allá, que si nos quedamos, que si nos llevan, que donde vamos a ir... uno tiene que estar pendiente para ver a donde lo van a llevar. No es que a uno le digan a donde quiere ir, sino donde te digan, ustedes van a trabajar en tal, ustedes en tal* (Amador Ribera, trabajador colombiano).

Tan alta es la frecuencia del volumen de circulaciones a la que son sometidos los trabajadores, para incremento de la eficacia del sistema y el aumento exponencial de la rentabilización del costo, que cada uno de ellos registra una abultada historia de traslados.

El primer año llegué por tres meses. Llegamos a Mollerusa, a la Nufri, llegamos a trabajar en la cooperativa y en el campo, estuvimos allí doce días, y porque no había más trabajo nos trasladaron a Serós, a una finca que es de los hermanos Espax. La encargada nos dijo que estábamos prestados por diez días nada más, porque a nosotros nos habían pedido para otra empresa, entonces de ahí nos trasladaron a una empresa que se llama Piñana. Llegamos ahí a coger peras y estuvimos cogiendo como unos veinticinco días. Bueno, cuando se acabó la faena ahí nos pararon una semana y de ahí nos trasladaron a Girona a coger manzana. Nosotros íbamos muy contentos porque nos decía que allí iba a haber faena para un mes, cogiendo manzana, que se hacían diez horas y que pagaban bien y bueno. Entonces llegamos ahí, y cuando llegamos allí trabajamos una semana, cuatro días cogiendo manzana y tres días recogiendo para zumo, y de ahí se acabó la faena, no hubo más faena. De ahí nos pararon hasta la fecha que estaba el billete sin hacer nada, pues nosotros desesperados porque no había trabajo y gastando lo poco o mucho que nos habíamos ganado. Entonces le dijimos a la encargada que nos solucionaran algo. Ellas hablaban con Unió de Pagesos y que si nos iban a buscar otros contratos, y de ahí nos trasladaron para Torres de Segre, donde estamos ahora, y acá permanecimos hasta que nos adelantaron el vuelo ocho días antes (Ricardo Pérez, trabajador colombiano).

4.3.1.- GESTIÓN FORDIANA DE LOS HOMBRES.

El itinerario laboral y el constante intercambio de trabajadores entre los empresarios agrícolas, garantizan un adecuado suministro de mano de obra y propician la explotación intensiva del trabajador. Su circulación ordenada evoca las técnicas de extorsión del plustrabajo propias del modo de producción en cadena, que Henry Ford implementó por primera vez en 1908 para la fabricación del modelo T de automóvil. En efecto, con la introducción de la línea de montaje en la industria automovilística americana se desposeyó a los trabajadores del control sobre la realización del trabajo de que gozaban, produciéndose un quiebre histórico entre un modelo de producción industrial, todavía basado en la destreza del obrero y su conocimiento sobre el proceso de fabricación del producto, y uno nuevo totalmente mecanizado que llevaba más lejos todavía la parcelación de las actividades en minúsculos movimientos. La pérdida del monopolio sobre el desarrollo del trabajo, que hasta entonces poseían los obreros, fue una de las consecuencias más notables de este nuevo sistema, pues con la introducción de la línea de montaje el trabajador perdió todo control sobre los tiempos de producción.

El perfeccionamiento de los progresos obtenidos por Taylor en materia de exacción de plusvalía -relacionados con la reducción del tiempo de ejecución del trabajo, gracias al método de cronometraje de movimientos elementales del proceso productivo, y la introducción de nuevas normas de remuneración, basadas en programas de incentivos con las que controlar la eficacia de su realización- se produjo, así, con la incorporación del movimiento mecanizado de los obreros aplicado a la producción en serie de bienes. La integración del transportador de cinta y de cadena fue clave, en este sentido, pues inauguró un nuevo sistema de disciplinamiento obrero basado en la normalización de su ritmo productivo. Efectivamente, la novedad del transportador implicó la *regulación mecánica de la cadencia del trabajo* (Coriat, 1982:41), pues la velocidad a la que éste dispositivo marchaba terminó disciplinando los movimientos que cada trabajador realizaba durante el proceso de producción. Esta gran innovación en la industria automotriz, que con el tiempo se aplicaría para la producción en masa de otros bienes, significó la aparición de *nuevas normas de productividad y de producción*, interesantes para nuestro estudio en cuanto asimilables, en sus efectos, a aquellas que rigen el sistema -que aseguran la producción del trabajador dócil y sumiso pretendido por el sindicato- y su productividad.

Fijando nuestra atención sobre las *normas de producción*, y siguiendo a Benjamin Coriat en su análisis sobre el fordismo, observamos ciertas similitudes entre el modo de producción fordista de bienes y el de producción de sujetos bajo servidumbre asegurada por el sistema de Unió de Pagesos. Se refiere el autor con la expresión *normas de producción* a aquellas modificaciones experimentadas sobre el proceso de producción industrial de bienes que provocó la introducción de la línea de montaje, específicamente en cuanto a *escala de producción*, *naturaleza de los productos* y *condiciones de la formación de los costos de producción* (Coriat, 1982:47). El contenido de estas alteraciones, que condujeron a una mutación histórica de la economía industrial, encuentran un reflejo en los cambios que produce el sistema en la economía agrícola catalana, especialmente relacionados con el "valor de uso y de cambio" del trabajador. En lo que concierne a tal "valor de uso", exclusivo de los bienes en las economías liberales, la red de nódulos de suministro -representados por los alojamientos- y el personal encargado allí emplazado garantizan la producción estandarizada de sujetos. Como lo hiciera la línea de montaje al asegurar *las condiciones del paso a la producción en serie de mercancías estandarizadas* (Coriat, 1982:48), el alojamiento y la encargada, a través de su función logística y disciplinaria, posibilitan el constante suministro de trabajadores cuya "calidad", evaluada en razón a su escasa conflictividad, se homogeneíza, tornando los sujetos intercambiables. Su valor de uso, relevante al empresario que los consume, aumenta, pues lo que causa la mejora de su calidad y facilita su intercambio no es sino su disminución en derechos y la privación de libertades que padecen. El trabajador estandarizado, por tanto, no es sino aquel individuo disciplinado, cuya expresión dócil y sumisa facilita su calificación de producto estrella, con que el sindicato comercia. La inversión que éste realiza en términos de trabajo de selección y uniformización del trabajador -efectuado durante las fases de reclutamiento, supervisión, disciplinamiento y examen de su conducta- ha terminado produciendo el sujeto-mercancía por él imaginado. La eficacia de tal actividad normalizadora se descubre, entonces, en cuanto sus resultados aseguran al sindicato la obtención de un trabajador intercambiable, y al agricultor el consumo de mano de obra siempre disponible.

En contra de lo que sucedía con la contratación de fuerza de trabajo libre, cuyo movimiento azaroso dificultaba su sujeción al poder del empresario, y por ende su disciplinamiento -constatándose de ese modo su nulo valor de uso-, el consumo del trabajador contratado en origen, mediante el sistema de Unió de Pagesos, implica una

transformación del factor “trabajo” en capital, significando un acercamiento a otros modelos de abastecimiento de mano de obra en los que se prescinde de la contratación libre y se impone la dominación sobre los individuos. Su intercambiabilidad, condición que posibilita la inserción del sujeto en la cadena de distribución, sirve, asimismo, a la creación de un mercado de bienes de capital -que no de trabajo- cercano en sus efectos a aquél conocido como *mercado interno de trabajo*[195].

Descrito como una unidad administrativa -generalmente una planta industrial- en que la fijación de los salarios y la asignación de trabajo se realiza en atención a una serie de normas y procedimientos administrativos, se opone al mercado *externo de trabajo* por cuanto las variables que determinan salarios y asignación de trabajo no refieren a la competencia. Por el contrario, la concesión de trabajo y la especificación del sueldo se determinan a través de un programa de ascensos, definido en base al logro de metas. La conexión entre ambos mercados, sin embargo, es inevitable pues uno es fuente de ingreso de trabajadores para el otro, limitados, no obstante, a cubrir puestos en los primeros peldaños del escalafón industrial. Resultado de su dinámica, el mercado interno de trabajo resuelve problemas de reclutamiento de fuerza de trabajo garantizando de este modo la estabilidad de la plantilla. Como apunta Babiano Mora: “Se trataba de un mecanismo que garantizaba la estabilidad de la mano de obra y en consecuencia, implicaba ahorro al evitar costes derivados de la selección y de la rotación del personal” (Babiano Mora, 1998:81). Sin embargo, lo que este modelo de abastecimiento de mano de obra implica, amén de la rentabilización del costo de reclutamiento y formación, es el establecimiento de un dispositivo disciplinario instalado gracias a la armonización de intereses provocada por la posibilidad de ascenso profesional y estabilidad en el empleo. El desarrollo del concepto de comunidad de empresa se torna, por tanto, inevitable al interior de las industrias que toman este modelo de abastecimiento de fuerza de trabajo, pues en orden a asegurar su

[195]Tal concepto aparece acuñado y descrito por Doeringer y Piore, como *"an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures. The internal labor market, governed by administrative rules, is to be distinguished from the external labor market of conventional economic theory where pricing, allocating, and training decisions are controlled directly by economic variables. These two markets are interconnected, however, and movement between them occurs at certain job classifications which constitute ports of entry and exit to and from the internal labor market. The remainder of the jobs within the internal market are filled by the promotion or transfer of workers who have already gained entry. Consequently, these jobs are shielded from the direct influences of competitive forces in the external market. The rules governing internal labor allocation and pricing accord certain rights and privileges to the internal labor force which are not available to workers in the external labor market*” (Doeringer y Piore, 1971).

permanencia en el puesto o su ascenso, el trabajador contribuye al crecimiento de la empresa.

El hecho que en nuestro caso el demandante de mano de obra se sustraiga al juego del mercado de trabajo, asemeja la dinámica del mercado interno de trabajo a aquella que opera por el sistema de Unió de Pagesos. En este caso, el sindicato abastece al empresario agrícola de hombres, previamente cosificados, sujetos a normas estrictas de disciplina que inciden en la asignación de trabajo. La necesidad de mantenerse activos durante toda la campaña, con el fin de enfrentar el pago correspondiente a billete aéreo -principalmente- y generar ahorro, los conmina a someterse a tales normas, asegurando el sindicato, de este modo, el consentimiento preciso a su constante movilización y suministro. En efecto, las normas que rigen su vida privada al interior del alojamiento -dispuestas a su disciplinamiento- se imponen para corrección de su conducta siendo el mayor incentivo para su cumplimiento su contratación sucesiva, asegurada por la preferencia que manifiesta el sindicato por los trabajadores sumisos y dóciles. De forma contraria, el destino augurado para un trabajador conflictivo es su retorno al país de origen y la negativa a volver a ser contratado en años siguientes. Esta transformación del sujeto, su mansedumbre, anuncio de un trabajador gobernable, resignado a padecer la merma de los derechos que le garantizaban hacer uso de su libertad y lo definían como un hombre libre, es la clave para el establecimiento de un mercado en el que el extranjero contratado en origen se comporta como mero capital circulante. Esto es, un capital del que goza el sindicato, que le permite perpetuar su monopolio de suministro de trabajadores disminuidos en derechos, y con el que se concede la posibilidad al empresariado agrícola de apartarse del camino regular de la contratación de trabajadores eludiendo, de este modo, un más que probable alza en el costo de la mano de obra al tener que entrar a competir por ella con otros sectores de la economía.

En consecuencia, la estabilidad de la fuerza de trabajo se mantiene asegurada, como salvaguardado el negocio del suministro y aletargada el alza de los salarios. Armonizados quedan, de tal manera, los intereses tanto de empresarios consumidores de fuerza de trabajo disciplinada, constantemente distribuida durante el tiempo requerido, y sin poder para elevar las condiciones del trabajo; de Unió de Pagesos cuyos beneficios económicos y políticos se consolidan en cuanto prospera su negocio de importación y suministro; como

de los trabajadores contratados, pues someten sus cuerpos a su movilización incesante, soslayando las dificultades relativas a su condición servil. *Mercado interno de trabajo* y sistema de Unió de Pagesos poseen, por tanto, características similares y persiguen fines análogos, pues por ellos es posible esquivar el mecanismo del mercado. Ambos, sistemas, por tanto, califican como instituciones *de no mercado* (Doeringer y Piore, 1971:1) establecidas al alero de regulaciones estatales sobre el mercado de trabajo -léase para nuestro caso legislación de extranjería-, con el fin de introducir un *control burocrático* sobre la mano de obra gestionada en base a rígidas jerarquías internas y normativas que reglamentan el proceso de trabajo (Edwards, 1979:21).

Así, de forma similar a como ocurría durante el franquismo (Babiano Mora, 1988:72-81) o durante los últimos años de la década del sesenta en los Estados Unidos con las políticas públicas de empleo -en ambos casos aplicadas-, la política migratoria implementada hoy en España -que pretende la ordenación del flujo migratorio a través del trabajo- termina imponiendo un modelo de abastecimiento de mano de obra al margen del mercado del trabajo gracias a la institucionalización de una jerarquía de poder, generando un fenómeno designado como *feudalismo industrial* por Arthur M. Ross (1958:914-915).

La constante circulación de los hombres, gracias a su conversión en capital circulante, nos conduce, asimismo, a considerar las alteraciones que produce el sistema de Unió de Pagesos en el "valor de cambio" inmanente en el trabajador cosificado. Siguiendo nuevamente a Coriat, el fordismo introdujo una nueva forma de gestión del capital circulante con la que fue posible acelerar el ciclo del capital productivo. En efecto, la línea de montaje, a consecuencia de la introducción en el proceso de producción de los transportadores de cadena, redujo el tiempo de fabricación de los bienes, produciéndose, de este modo, una aumento de la eficacia productiva del proceso. La circulación *constante y regulada* (Coriat, 1982:50) de los materiales transportados por tal mecanismo es la clave del éxito de este modo de producción, pues por el mismo se abastece de piezas a los obreros, cuyo movimiento se elimina, consignándose de tal manera importantes ventajas económicas. Entre aquéllas Coriat señala las siguientes: la reducción de la inmovilización improductiva del capital, que comporta un costo adicional de almacenaje; la reducción de los tiempos muertos de la fabricación, que con anterioridad a la introducción de la cadena eran necesarios para el aprovisionamiento de piezas a los obreros; y la eliminación de aquellas detenciones producto de defectos de ajuste de los componentes elementales a la

línea de montaje (Coriat, 1982:50). La reducción de la *holganza de los materiales*, en expresión de Allan Nevins (cit. Coriat, 1982: 49), es sin duda el resultado más significativo de su puesta en circulación mediante el transportador de cadena; como efecto más expresivo del constante suministro de trabajadores, operado mediante la red de alojamientos dispuesto por el sindicato, resulta ser la reducción de la holganza de los hombres. En efecto, el paralelo entre la gestión fordiana de los materiales constantemente movilizados y aquella concebida por Unió de Pagesos, por la que los trabajadores se comportan cual capital circulante, resulta atingente. Esto es así puesto que la red de alojamientos actúa como una verdadera cadena de distribución de los trabajadores entre los distintos puntos de suministro, donde, una vez más, han de volver a ser distribuidos a los empresarios cuando la situación de desequilibrio entre oferta de trabajadores y demanda de mano de obra así lo requiera.

La movilización sistemáticamente calculada en orden a garantizar la entrega de trabajadores solicitados, minimiza, entonces, los inconvenientes producidos por tales desajustes favoreciendo una gestión dinámica del trabajador. La alteración en su "valor de cambio", en consecuencia, no se hace esperar, manifestándose en una disminución de su inmovilización improductiva al interior del alojamiento, es decir, en una reducción del tiempo de permanencia del trabajador en el mismo sin ser suministrado. En clave marxista, la movilización del trabajador por entre los alojamientos -red cinética del sistema- supone, asimismo un aumento del volumen de circulaciones viéndose multiplicadas las oportunidades de transformación del capital que representan en dinero. La inversión, por tanto, efectuada para su reclutamiento, importación y concentración, se rentabiliza, produciéndose, por otro lado, un aumento exponencial del beneficio derivado de su suministro. Los hombres, dentro de este esquema, se configuran como un bien de cambio cuyo valor se expresa aumentado en cuanto son susceptibles de varias cesiones lucrativas, desarrolladas en la medida en que circulan repetidamente por la red de alojamientos, diseñada para facilitar su suministro. En oposición, el mercado externo de trabajo prosigue en su quehacer conciliador de los intereses enfrentados de oferentes y demandantes de trabajo que "libremente" en él se encuentran. El nomadismo del extranjero bajo su imperio persiste encontrándose su goce restringido para aquéllos contratados en origen, imagen ideal del reemplazo de los trabajadores libres por un nuevo ejército de siervos sujetos al sindicato.

4.4.- LA FUGA DEL ESTABLECIMIENTO. EJEMPLO DE SUSTRACCIÓN AL PODER DESPÓTICO DEL SINDICATO.

En oposición al movimiento disciplinado que impone la cadena distributiva de trabajadores, puesta en marcha mediante la acción suministradora de la encargada, se encuentra la movilidad autónoma, libre, del trabajador. En efecto, más allá de la cadencia impuesta por el sindicato para beneficio de sus clientes, e incluso para los trabajadores deseosos de tener el mayor volumen de trabajo posible, existe un espacio de libertad reservado únicamente para los sujetos más intrépidos. En el mismo la práctica del nomadismo viene posibilitada por su cualidad de espacio público, en el que las circulaciones heterónomas se admiten no sin mostrar el poder estatal que las propicia o impide, su dominio sobre los hombres que pretenden realizarlas. La soberanía del estado, ejercida con mayor potencia sobre el extranjero, se manifiesta, entonces, pletórica en este escenario de la interacción social, neutralizando sus características esenciales, definitorias. Su accesibilidad y su publicidad, por tanto, vienen por él amenazadas convirtiéndose la presencia de aquél al que se pretende suprimir, en un cautivo fuera de la ley. La clandestinidad que este sujeto debe, por ende, soportar se configura, por contra, como una condición de posibilidad para el ejercicio de su movilidad autónoma. La experiencia de este moverse libremente, no obstante, se encuentra restringida para el extranjero contratado en origen, inmerso en un entramado de relaciones que en armonía de intereses con el resto que las integran, lo limita en este aspecto. Únicamente su pasión libertaria lo estimula a tomar las riendas de su destino al que la fuga del establecimiento da inicio. El acuartelamiento al que ha sido sometido por el sistema se presenta entonces como un límite al ejercicio de una circulación independiente, libre de aquella dirigida por el sindicato y tan sólo gobernada por la voluntad del sujeto que la ejerce. Prohibiciones como la de abandonar el alojamiento más allá de las 24 horas, así como la de establecer una residencia distinta del mismo, formalizan este confín superado únicamente mediante la petición, solicitada al sindicato, del retorno voluntario al país de origen o la fuga del establecimiento. Entre ambas estrategias de resolución del conflicto, consustancial al encierro experimentado por los trabajadores, se presenta una diferencia radical relativa a su carácter político. En efecto, dos actitudes de signo contrario se desarrollan frente al poder que aniquila su voluntad, el acatamiento de las órdenes que de él manan -en el caso del retorno voluntario al país de origen- y la desobediencia a las mismas -en el caso de la fuga. Cada una de ellas lleva

implícita una dialéctica con el poder opuesta, pues si bien la relación establecida entre sindicato y trabajadores se comprende como una confrontación, en el caso de la fuga; para el caso del retorno voluntario no se constituye sino un vínculo definido como sometimiento a la voluntad del sindicato. Ciertamente, expresan un modo distinto de enfrentar la experiencia de la dominación, bien abandonándose al poder del que conmina, bien rebelándose contra el mismo. La fuga forma parte, entonces, del repertorio de conductas del insumiso, del sujeto reacio a "medirse con la aspereza del presente para construir un futuro colectivo" (Mezzadra, 2005:43), con la que pretende -más allá de forjar un futuro desligado de los intereses del poder que lo somete- desarrollar una acción política, entendida como un conjunto de actos dirigidos a la conquista de un espacio de libertad en el que la condición de sujeto libre y virtualmente potente para realizar los actos que manen de su voluntad se restituye.

El fugado, como así ha sido denominado este sujeto, por tanto, no es sino un personaje incómodo al poder del sindicato, pues el ejercicio de autodeterminación que acomete coloca al sistema que lo sujeta en un punto de quiebre. Su quehacer político viene, entonces, definido por la tensión que produce entre sus anhelos de libertad y la imposición de límites a la realización de aquélla. Muestra, asimismo, como la concesión graciosa de trabajo que hace el sindicato no destina a los trabajadores sino a un estado de dependencia únicamente superado en cuanto desafían, éstos, las barreras que tal donación implica. Desde esta perspectiva, el don que representa el trabajo no es sino el poder invocado por el sindicato para dominación de los hombres. La correspondencia entre estos términos resulta entonces certera: el don implica el trabajo, como posibilita el ejercicio del poder, luego "el poder es, genealógicamente, en primer lugar, trabajo" (Negri, 2006:263). Por la fuga el vínculo de servidumbre se extingue y la posición de siervo se subvierte. El poder del sindicato, por ende, se desvanece implicando el nacimiento de una nueva relación donde el Estado ejerce su soberanía sobre el desertor del sistema, desprovisto de derechos. La preferencia por el nomadismo ha lanzado a este personaje a la palestra pública, derivándose de su evasión variadas consecuencias ligadas tanto a la naturaleza del sistema, al carácter del espacio destinado a la reclusión, como a la esencia misma del sujeto que en él se

encuentra, que muta en su exterior en un fuera de la ley merced la práctica de tal ilegalismo[196].

En efecto, la fuga resulta ser el acto de mayor trascendencia política que realiza el trabajador, pues deja al descubierto la verdadera naturaleza penitenciaria del sistema de importación y suministro de mano de obra extranjera. Su actitud, transgresora respecto del mismo, lo conduce a la desobediencia, y por ende a la defección, por lo que aquellos mecanismos disciplinarios que permiten su transformación se tornan estériles. El suplemento disciplinario administrado, que debía corregir su conducta y modificar su comportamiento con el fin de lograr su movilización forzada, no logra alcanzar, entonces, los objetivos trazados por el sindicato. Se suspende, de este modo, la producción del sujeto dócil y sumiso, al tiempo que se obstaculiza la distribución de trabajadores. El sistema completo, gracias a la fuga, entra en crisis, afectando sobremanera la imagen del sindicato como ejecutor del control de flujos migratorios y proveedor del servicio de trabajadores por encargo. Siquiera la armonización de intereses que lo sustenta parece ser suficiente a un individuo excitado por la experiencia de la libertad. La conquista de su autonomía lo ha empujado literalmente a la calle. En ella una nueva mutación entra en proceso por la que el trabajador se torna un sujeto indiferenciado del resto que allí lo acompaña, un igual entre la masa, esa entidad efervescente que un sin número de individuos forman -al decir de Elias Canetti- en el proceso mismo de búsqueda de una igualdad ansiada. Libre entre iguales, este nuevo sujeto se contrapone a aquello que fue una vez, del que sólo queda un rastro de su presencia en registros, apretada red de escritura (Foucault, 2000:194), en los que el trabajador se encuentra reducido. Un instante después de su huída ya no es el mismo, lo que presupone la experiencia de la liminalidad en el interior del alojamiento. Este territorio, en perpetua oposición con el espacio más allá de sus fronteras -aquél donde el "buscarse la vida" todavía es posible-, en efecto, deja en suspenso la categoría de persona de la que

[196]Entendemos la fuga del establecimiento como un ilegalismo, es decir, un comportamiento promotor del desorden que pone en crisis el sistema implementado por Unió de Pagesos, a consecuencia del cual el individuo se encuentra marginado de la protección otorgada por el orden jurídico vigente haciendo recaer sobre él la mácula de la criminalidad. Instrumento del poder, el derecho -siempre siguiendo a Foucault- crea tipos administrativos y penales destinados a reprimir el desorden y reponer un status quo en el que el aquél se reactualiza con mayor fuerza. La huida del establecimiento, debido a las consecuencias que acarrea de transformación del individuo en un extranjero en situación irregular, se presenta como un tipo particular de ilegalismo del tipo administrativo por estar fijado el umbral de legalidad del sujeto en su autorización de trabajo y residencia. Proponemos igualmente la definición de López Sánchez: "Ilegalismos son las múltiples posibilidades contenidas en los hombres de comportarse de formas divergentes a las significadas en el discurso simbólico imperativo del poder y registradas en el orden social" (1990:178).

gozaban los individuos con anterioridad a ser allí alojados, por lo que su signo es el de la transformación y el tránsito. Un adentro y un afuera manifiestan el carácter transitorio del establecimiento, cuyo correlato no es sino la estancia provisional del sujeto -presto a ser devuelto a su país de origen- y el ingreso en España. Disminuida su potencia, el trabajador al interior del mismo no parece ser sino un cuerpo sin vida -no obstante peligroso atendida su capacidad de mutación-, en camino a convertirse bien en un prófugo o a consolidarse en su doble rol de objeto -dispuesto para el mercado- y de confinado -limitado en el goce de la experiencia de la libertad que supuestamente garantiza un estado social y democrático de derecho. España, por tanto, no es accesible al interno pues a pesar del emplazamiento físico de la infraestructura del sistema, no participan de su vida pública, sino que se encuentran excluidos del tejido social en el que ésta se organiza. Siendo su función la constante movilización de mano de obra, el acto de cruzar sus límites no significa nada más que su introducción en una cadena de distribución de trabajo que lo destina sin apenas apoyar el individuo sus pies en tierra firme. Su permanente anclaje a esta cadena, así como su inevitable almacenamiento en el alojamiento llaman la atención de su carácter carcelario. De algún modo de manera parecida a cómo marchaban los zek[197]-conducidos al trabajo por orden de un organismo estatal para beneficio de una comunidad nacional-, los trabajadores se suministran por un bien común, objeto de defensa del Estado, cuyo perfeccionamiento precisa la instauración de elementos dispuestos a su vigilancia y corrección. La marca de lo carcelario se verifica en ellos -normativa, estructura comunitaria y presencia de personal supervisor, entre otras- dispuestos para transformación del sujeto. Ciertamente, una voluntad de poder se cierne sobre los individuos a los que el sistema pretende transformar en materia dispuesta a ser movilizada, que tan sólo puede ser neutralizada por efecto de la fuga. Apología de la movilidad (Mezzadra, 2005:80), su realización implica un desafío a la acción de las barreras impuestas por el sistema de Unió de Pagesos y el modelo de contratación en origen que promociona el Estado, amén de una resistencia a permanecer como un siervo a perpetuidad. Ahí, en su vigor libertario reside la fuerza del desertor, el fugitivo cuya preferencia por el nomadismo lo convierte en una figura prototípica del rebelde que se alza contra el sistema.

[197] Referenciamos a los presos de los campos de trabajo forzado diseminados por toda la ya extinta Unión Soviética, que administraba la Dirección General de Campos de Trabajo, en ruso **Г**лавное **у**правление исправительно-трудовых **лаг**ерей и колоний cuyas siglas forman el acrónimo GULAG.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

La efectiva privación del ejercicio de derechos y la consecuente limitación del goce de libertades de los trabajadores contratados mediante el sistema de importación y suministro de mano de obra ideado por Unió de Pagesos, es la principal conclusión de este trabajo. Ha sido a partir de la observación, la puesta en relación y el análisis de lo que acontece en los alojamientos dispuestos para la concentración o almacenaje de esta fuerza de trabajo cautiva que hemos llegado a tal resultado. Es en la delegación de función pública, manifestada en cuanto el sindicato maneja una suerte de autoridad a bordo con la que controla el espacio, disciplinando la existencia de los trabajadores, que este sistema se origina, utilizándose para su aplicación el mecanismo de la operación contractual. Principal efecto de aquélla, decíamos, es la renuncia voluntaria de los trabajadores de su libertad de trabajo y circulación, derivándose de tal abdicación la producción de un sujeto cuyo estatus se asemeja al del siervo, atendiendo a la sujeción que experimenta al poder que lo somete. *Status subiectionis*, como lo denomina Bazán Cabrera (1982), es, en efecto, aquello que mejor define la posición de los trabajadores frente a la autoridad del sindicato, pues habiendo renunciado a libertades tan esenciales se encuentran a merced del mismo, máxime cuando tal organización posee un poder delegado de la Administración semejante al que ostentan los denominados "agentes del Estado", es decir, aquéllos en quienes se delega la consecución del supuesto bien común. El interés superior de la nación, propuesto como un principio constituyente de la sociedad por sobre los derechos individuales, parece ser el contenido de este bien, cuyo logro tan sólo atañe en realidad a los que tienen un lugar consolidado en la comunidad.

En España, tanto los ciudadanos como los extranjeros poseen un estatuto propio, definido por la Constitución y las leyes, de tal manera que el conjunto de sus derechos y libertades se encuentra claramente determinado, lográndose, de este modo y al menos nóminalmente, dotar de seguridad jurídica al ejercicio de los mismos. Sin embargo, la introducción de un sistema tal, como el que ha sido objeto de este estudio, perturba y desmiente el esquema jurídico imperante toda vez que produce un sujeto cuyo estatuto jurídico se configura fácticamente, fuera de toda legalidad, según el poder creador del sindicato. En efecto, cabe preguntarse en estas conclusiones cómo es posible y qué es lo

que ha posibilitado que una organización sin legitimidad política termine fijando los derechos y deberes que configuran las libertades de los trabajadores por ella reclutados. El examen de las facultades y obligaciones concretadas por el sindicato, a través de reglamentos de régimen interno de alojamiento y condiciones de trabajo, nos lleva a concluir que su estatuto es diverso tanto del de aquél que goza el extranjero residente, en ningún caso limitado en el disfrute de los derechos que amparan, siempre al menos en teoría, el ejercicio de sus libertades, como del que sufre el extranjero en situación irregular, directamente privado de determinados derechos como el de circulación y trabajo, y cuya libertad es meramente fáctica. A diferencia de éstos, su estatuto viene definido merced el poder del sindicato, resultando, incluso, una privación mayor de libertad que la que experimentan aquéllos llamados irregulares atendiendo a esa facticidad de la autonomía que éstos poseen.

Condenados a satisfacer las necesidades de un sector económico que intenta escapar a su reconversión, su existencia transcurre en la indeterminación del régimen particular al que debieran encontrarse afectos. De tal modo, cualquier tipo de institución interesada en servirse de ellos aprovechando su posición vulnerable puede hacerlo, obteniendo así beneficios de diversa índole, económicos o políticos, como sucede con Unió de Pagesos. Las consecuencias que de esto se derivan en lo referente al mercado de trabajo son relevantes a esta investigación, por la que concluimos que la producción de sujetos limitados en derechos auxilia al sector agrícola en su intento por sustraerse al mismo.

La necesidad de mano de obra fijada al sector agrícola a través del modelo de contratación en origen, por el que Unió de Pagesos implementa su sistema, se pone de manifiesto, igualmente, en el contexto de la crisis económica que afecta a la economía española desde 2008. En efecto, y a pesar de las tasas de paro que rondan el viente por ciento, ni siquiera el desempleo ha sido suficiente para atraer a los trabajadores autóctonos o en situación regular a participar de modo relevante en las campañas agrícolas de recogida. A pesar que el sindicato declara tomar una opción preferente por la mano de obra local para llenar los puestos de trabajo, éstos, mal pagados e inestables, no parecen captar la atención de la mano de obra local, puesto que “el problema es que la mayoría de la gente no quiere trasladarse al campo para coger un trabajo temporal que además es muy duro” (El País, 9-8-2010). Por lo demás, los mismos agricultores declaran preferir a los contratados en origen

por constituir una mano de obra más estable que la local puesto que, su parecer es "garantía de mano de obra segura" (Diari de Girona, 2-3-2009).

Un peligro más fundamental, si cabe, acecha ante la posibilidad que este sistema se expanda a otras áreas de la producción deficitarias, incapaces de proveer condiciones de trabajo competitivas, pues significaría sustraer progresivamente sectores económicos cada vez más amplios del mercado de trabajo hasta establecer de manera formal un mercado dual constituido, de un lado, por mano de obra libre jurídicamente protegida, y, de otro, por un ejército de reserva de proletarios importados mermados en derechos y dispuestos al trabajo en condiciones de servidumbre. Así, toda vez que un sector empresarial se negase a mejorar las condiciones del trabajo por las razones que sea, podrá alegar que, ante la inexistencia de fuerza de trabajo autóctona o extranjera residente accesible a sus propósitos productivos, se encuentra impelido a recurrir a ellos. Es más, la lucha por la mejora de las condiciones de trabajo se va a descubrir inútil frente a la posibilidad de expansión del sistema a otros sectores de la economía, deprimiéndose el mercado a tal punto que las condiciones de trabajo ofrecidas a la mano de obra protegida se deterioren hasta hacerse equivalentes a las que soporta esta fuerza de trabajo cautiva.

Estos sectores productivos, cuya permanencia se encuentra amenazada, han tratado de suplir su falta de competitividad recurriendo al mercado informal del trabajo a través de la contratación de extranjeros en situación irregular, como es el caso que nos ocupa, la agricultura, que desde principios de la década del ochenta se ha servido de esta fuerza de trabajo gracias al efecto de las leyes de extranjería, productoras de su posición precaria en el mercado. Sin embargo, la vocación persecutoria que el Estado posee lo ha llevado a pretender la erradicación en el espacio público del personaje que intencionalmente creó con el propósito de rescatar de la debacle a que estaban destinados tales sectores. Una estrategia de reemplazo nos parece, por lo tanto, congruente con tal finalidad por la que se intenta la sustitución del que una vez resultó útil a la estabilidad de tales estructuras productivas, a pesar de permanecer anónima su participación en la consecución de tal fin e incluso sufrir el desprecio tanto de aquéllos que los contratan, como del resto de la población beneficiaria de la riqueza que producen, por el trabajador contratado en origen. Tal modelo es, en efecto, la respuesta que el Estado ha entregado a los empresarios liquidando el estatuto de trabajadores libres a aquéllos contratados durante las campañas agrícolas catalanas en régimen de autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración

determinada, máxime cuando éstos se encuentran sometidos bajo un sistema tal como el que implementa Unió de Pagesos.

A su alero proliferan sistemas de naturaleza análoga, paso previo a una transformación futura del estatuto del extranjero irregular en un trabajador forzado que vislumbramos a través del análisis del informe de la propuesta de Directiva de Retorno elaborada por la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior del Parlamento Europeo (COM(2005)0391-C6-0266/2005-2005/0167(COD)). Por ella se realiza la primera tentativa de reconvertir los centros de internamiento para extranjeros previo a su expulsión, en lugares de almacenamiento del ejército de mano de obra cautiva que, a conciencia, ha creado el Estado a través de la legislación en materia de extranjería. Así, en la propuesta de Enmienda 11 al Considerando 11 bis (nuevo) se establecía el deber de facilitar "una ocupación útil a los ciudadanos de terceros países que se encuentren en internamiento temporal"[198] con lo que se intentó fijar un régimen de trabajo forzado. De haber sido aprobada, el Parlamento Europeo abriría la posibilidad de convertir los centros de internamiento dispuestos a la expulsión de irregulares en lugares de concentración de mano de obra presta a ser retornada a su país de origen después de haber colaborado con su trabajo al sostenimiento de los sectores productivos menos rentables. Un sistema nacional de suministro de fuerza productiva apresada de entre los extranjeros nómadas -libres de juramento- podría llegar a articularse, dejando al descubierto las debilidades del modelo formal de Estado social y democrático de Derecho imperante en España. La extensión de un modelo que traspase lo proyectado por aquél de contratación en origen instaurando un régimen de trabajo forzado a toda la Unión Europea significaría, amén de todo lo anterior, la decadencia a nivel continental de los principios promotores del ejercicio de la libertad personal, que en su expresión como derechos carecerían de eficacia transformándose, así, en meros privilegios. La democracia moderna, fundada sobre los principios de libertad e

[198] Enmienda 11Considerando 11 bis (nuevo):
(11 bis) Deben tenerse en cuenta todas las posibilidades de facilitar perspectivas o una ocupación útil a los ciudadanos de terceros países que se encuentren en internamiento temporal.
Justificación:
Hay que considerar que es favorable a los intereses del repatriado el que tenga la posibilidad de aprovechar el tiempo que pase en internamiento temporal para perfeccionar su educación, ejercer una ocupación útil o desempeñar cualquier otro tipo de actividad. Esta disposición también es importante para reducir el nivel de agresividad y aumentar las posibilidades de realizar con éxito el retorno.
El texto completo del Informe se encuentra en la siguiente dirección Url:
http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2007-0339+0+DOC+PDF+V0//ES

igualdad, considerados fuente original de la misma, se revelaría ficticia en manos de aquéllos designados para su preservación y engrandecimiento.

El grupo de trabajadores sometidos por el sistema no hacen sino representar el futuro de muchos otros extranjeros de cumplirse este presagio. Para ellos, colocados al margen de la comunidad política, está destinado el ejercicio de un poder soberano que mana de una sociedad a todas luces predispuesta a mermar la calidad de su democracia. El alojamiento, presentado por el sindicato como un ejemplo más de vivienda obrera, no es sino un lugar de encierro productivo, concebido para individuos considerados peligrosos cuya amenaza debe ser conjurada a través de su concentración y su conversión en fuerza de trabajo útil mediante su disciplinamiento, en su interior se desarrolla un régimen cercano al penitenciario productor de sujetos pre-delincuentes, aquéllos sobre los que recae una perpetua sospecha de amenaza contra el orden establecido. Por ella, los efectos derivados tanto de la paulatina desintegración del estado del bienestar, producto de una profunda crisis económica e institucional, como la supuesta peligrosidad social del extranjero, chivo expiatorio de los males que aquejan a la sociedad, se tratan de mitigar relegándolo al espacio del alojamiento. Un lugar cuyos confines vienen definidos por el sindicato merced el poder que le ha sido delegado con el propósito de regular el flujo migratorio y subvencionar la agricultura. Su acción constrictiva de los derechos lo delata como un espacio liminal en el que los individuos se encuentran atrapados, donde no rigen en plenitud los derechos que amparan a los trabajadores en España, de manera que el estatuto supuestamente legal del que debieran gozar, constituye una mera ficción jurídica.

PRESENTACIÓN DE LOS INFORMANTES

Ricardo Pérez.- El primer día que Ricardo desembarcó en el alojamiento de la cooperativa agrícola Nufri supo que la experiencia recién iniciada cambiaría para siempre la concepción que del llamado primer mundo tenía. Proveniente de Barbosa (Departamento de Santander), este trabajador colombiano ha venido trabajando en Catalunya, a través del sistema de contratación de Unió de Pagesos, desde el año 2004. Dedicado a la venta ambulante de relojería, decidió enrolarse como trabajador temporero con el ánimo de poder generar el ahorro suficiente que le permitiese comprar una vivienda en Barbosa y procurar a sus hijos una buena educación a la que él no tuvo acceso. Sin embargo, los costos que supusieron su reclutamiento y concentración, relativos principalmente a pasaje aéreo y alojamiento, impidieron, según su testimonio, la generación del monto que posibilitase la realización de sus metas. A sus 37 años este trabajador comenta con un halo de decepción en su mirada que trabajar en Catalunya en las condiciones acordadas con el sindicato, le ha significado, amén de un distanciamiento con su pareja y la imposibilidad de ver crecer a sus hijos, tan sólo mantener sin grandes lujos a su familia. Dos sobrinos, su madre y un tío de su pareja han terminado conformando su núcleo familiar reestructurado a consecuencia de la acción de las guerrillas y la falta de trabajo en el departamento de Santander, por lo que los escuetos ahorros que semanalmente envía a Barbosa resultan ser del todo insuficientes. Su paso por otros alojamientos, tanto de empresas como comunitarios de payeses, no lograron sino radicalizar la idea que sobre España se había formado durante su primer año como contratado en origen: una sociedad en la que se ha sentido invisible y que para nada responde a la imagen de país europeo que se había formado en Colombia. Serós, Piñana, Girona, Torres de Segre, entre otros, han sido los municipios en los que ha trabajado hasta 2005, año en que perdimos su pista. Memorable es la comparación que efectuó durante una entrevista entre la institución del alojamiento y el servicio militar. Ambas, según su percepción, persiguen fines similares, esto es, la imposición de una disciplina presta a transformarlo, bien en soldado, bien en mano de obra dócil. Si un aprendizaje ha logrado en ellos es lo beneficioso que resulta mostrarse cooperante con el poder, pues por la actitud sumisa que ha mostrado durante su estancia en los alojamientos, le ha sido posible expresar

la permanencia del pacto que con él selló y por ello seguir siendo contratado años posteriores. Su posición frente al sistema es clara, limitado en el disfrute de sus libertades, pero con trabajo, pues sus hijos bien ameritan agachar la cabeza y seguir las reglas que le han sido impuestas.

Amador Ribera.- Para este trabajador colombiano, oriundo del Departamento de Santander, diez euros semanales no eran suficientes para soportar económicamente a su familia. El bajo precio del trabajo en las plantaciones cafeteras y de caña de azúcar mantienen en situación de pobreza a gran parte de la población rural que se dedica a labores de recolección en la zona. Amador y su familia forman parte de este segmento de la sociedad colombiana cuya posición social subordinada a los capitales agroindustriales se perpetúa en el tiempo en ausencia de políticas públicas que mejoren la redistribución de la renta. Siquiera el pequeño terreno destinado al cultivo hortícola de subsistencia sirvió para hacer frente a los gastos de la casa en la que viven él y sus padres, ya mayores para dedicarse al trabajo agrícola. Es por esto que decidió presentarse a los procesos de preselección que TierraUna efectuaba en el departamento. Compañeros de trabajo en los cultivos de café y caña le informaron acerca de la opción de viajar a España donde supuestamente iba a poder ganar mucho dinero trabajando como peón agrícola. Así, atraído por la posibilidad de abandonar el campo y radicarse con los ahorros que consiguiese en alguna ciudad cercana, tomó su primer vuelo rumbo al viejo continente en el año 2002. Desde entonces ha recorrido gran parte de la geografía catalana recolectando fruta en fincas de agricultores que contratan mano de obra a través del sindicato. Torres de Segre, Girona, Aitona, Alcarràs, Montblanc, entre otros, son los municipios en los que ha trabajado. A sus 40 años, sin pareja ni hijos, pretende satisfacer sus deseos de ascenso social estableciéndose en España por lo que conocer al empresario que le contrate fuera del modelo de contratación en origen es de suma importancia. Para Amador el sistema de Unió de Pagesos, hoy día, es una estrategia para la consecución de un contrato que le permita quedarse a vivir en España más que una alternativa real para generar ahorro. Tuvimos un último contacto con él durante el verano del 2007 y todavía no había logrado su meta.

Jorge Rodríguez.- Tuvimos la oportunidad de conocer en octubre de 2003 a este trabajador colombiano en el alojamiento comunitario de payeses de Alcarràs. En ese momento un

grupo de alrededor de treinta trabajadores llegados de varios puntos de Catalunya quedaron varados en este alojamiento esperando llegase el día del vuelo con el que regresarían a sus países de origen. Sin trabajo, y viendo como menguaban los ahorros conseguidos luego de largas temporadas recolectando fruta, Jorge comenzó a desarrollar un discurso crítico sobre el sistema de contratación en origen. Así, sin poder para cambiar la fecha de su regreso a Colombia se presentó frente a nosotros como portavoz del grupo de trabajadores con el fin de expresar sus quejas. Con contundencia nos habló de la débil autonomía de la que gozan a la hora de tomar ciertas decisiones como la de modificar la fecha de regreso. La titularidad del billete y la mitad del pago que supone su compra indignan a este trabajador que en medio de tal escenario decía sentirse atrapado por el sistema. El régimen de vida establecido al interior de los alojamientos y las prácticas de explotación laboral llevadas a cabo por las empresas, preocupan de igual forma a Jorge, tanto así que dice no querer volver a trabajar con Unió de Pagesos. Es por esto que, a pesar de la baja remuneración que recibe por su trabajo como cadi en un club de golf de Bucaramanga, duda vuelva a ejercer como peón agrícola en Catalunya. Girona, Aitona y Montblanc son los municipios en los que ha recogido fruta. No sabemos con seguridad si efectivamente este fue el único año en que trabajó como contratado en origen o si repitió la experiencia, no obstante, lo que sí sabemos con certeza es que supo movilizar eficientemente al resto de trabajadores que lo acompañaban en tal situación. Llamadas a la compañía aérea Avianca lograron un efecto reivindicativo eficiente de sus derechos como titulares de los pasajes a Colombia, tanto así que la modificación de la fecha no tardó en hacerse esperar. Fruto de esta experiencia de abandono y encierro es la composición de un ballenato al que con ingenio tituló "Desespero en el gallinero de Alcatraz",[199] haciendo alusión a la antigua actividad desarrollada en la

[199]La letra de este tema muestra una percepción del alojamiento como un lugar de encierro cercano en sus funciones a una cárcel. La condición penitenciaria queda aquí evidenciada por lo que la transcribimos a continuación:
"Desespero en el Gallinero
Cuando llegué a España pensaba trabajar toda la temporada, Nunca me imaginaba que a mitad de campaña el trabajo se terminara, De pronto un día la noticia corrió que en Alcarràs city llegaban, Temporeros a vivir en el gallinero porque era el único sitio que nos alojaban./ Pero eso no era todo, al llegar ahí dos chicas guapas nos esperaban, Núria la de los billetes de avión y Laura nuestra encargada, La que repartía la comida que la Cruz Roja le daba, Y también nos divertía con los vídeos que alquilaba, Y así también lograba que el tiempo pasara y nadie se desesperara./ El momento de desespero, llegaba la confusión, Señores, ¿cuándo es que nos cambian el billete de avión?, Y la Nuria contestaba, lo estamos intentando, Pero nada de esto estamos logrando./ El alojamiento muy bonito, no lo podemos negar, Pero por Dios que nos digan, cuándo nos van a sacar, Ay! Mis hijos en Colombia, preguntan que dónde está papa, Y mi esposa desesperada les contesta, que en el gallinero de Alcarràs./ Yo venía con la ilusión de ganar mucho dinero, Que me lleven pa' Colombia, yo no aguanto el desespero, Sin trabajo yo no me quedo en este gallinero, Sin dinero y sin comida ya no sé ni que pensar, Si

infraestructura que hoy aloja trabajadores y el carácter penitenciario del régimen de vida que allí se despliega. A sus 27 años prefiere no volver a sentir el peso de la dominación del sindicato como tampoco el de la persecución policial, por lo que lo más probable es que no insista en volver como contratado en origen aunque esto pudiera significar perder la posibilidad de "volarse" y permanecer en España de forma irregular.

Pablo Ojeda.- La extracción de la panela –como así se denomina en Colombia al azúcar de caña- era la principal actividad a la que este trabajador del departamento de Santander se dedicaba con anterioridad a ser contratado en origen por Unió de Pagesos. Un golpe de suerte, en palabras de Pablo, cambió su vida, pues de pasar trabajando moliendo caña una media de 16 horas diarias –disfrutando en ocasiones tan sólo 4 horas de sueño entre jornadas- se encontró "trabajando para Unió de Pagesos" por un salario superior al que percibía, haciendo menos horas. A su parecer el trabajo de recolección en Catalunya es suave y está correctamente remunerado. Proveniente de una zona rural cercana a Bucaramanga, reside en una pequeña casa con su mujer y sus cuatro hijos, los que también se emplean moliendo caña de azúcar. La añoranza que sufre con el distanciamiento de su familia dice ser lo que peor lleva de trabajar tan lejos. Sin embargo cree con firmeza que el esfuerzo valdrá la pena pues con el dinero que logre ahorrar tiene pensado arreglar, y quién sabe si ampliar, la casa en la que viven. A pesar de manifestar tener claro que en España la calidad de vida que podría disfrutar es superior a la de Colombia, jamás se "volaría" ya que amén de tener que enfrentar la situación de clandestinidad propia del "sin papeles" perdería la posibilidad de ver regularmente a su familia. Su primer año como contratado en origen fue el 2004, en el que estuvo alojado en módulos dispuestos a modo de alojamiento comunitario de payeses. Dice no sentir demasiado la pérdida de intimidad al haber tenido que compartir con cuatro compañeros más el espacio del alojamiento, pues su casa en Colombia apenas dispone de separaciones físicas como tabiques o paredes. El estado de degradación en el que se encuentran algunos de los alojamientos por los que ha pasado, como el viejo de Torres de Segre, no ha supuesto para él un problema salvo en lo tocante al precio que ha tenido que pagar por ellos. Según su apreciación los gastos que debe sufragar por alojamiento son demasiado elevados. Su ánimo ahorrativo le lleva incluso a proponer

quedarme aquí o salir corriendo por las calles de Alcarràs./ Comparando y no igualando el gallinero de Alcarràs, Es como la cárcel La Picota de Bogotá, Con todos sus reclusos, ya no quieren trabajar, Lo único que

continuar con los alojamientos en tal estado de conservación y no tener que pagar por ellos. Albatarrech, Montblanc, Serós, Girona, entre otros, son los municipios en los que ha trabajado.

Ernesto Suarez.- La ausencia de trabajo en el municipio de Bucaramanga impulsó a Ernesto a presentarse a los procesos de preselección para trabajar como temporero en Catalunya. Cansado de hacer carreras con su taxi y no ganar más de diez mil pesos colombianos al día (tres euros), decidió probar suerte como contratado en origen. Los rumores acerca del buen nivel de salarios en el sector agricultura en España lo persuadieron a abandonar su casa en la que vivía con sus padres. Según su testimonio bien merece la pena separarse de ellos y lograr generar un ahorro que les permita vivir más holgadamente. Sin embargo, a pesar de haber tomado este derrotero en su vida de forma absolutamente voluntaria, no duda en calificar la experiencia en general como indignante. Los alojamientos que ha tenido que enfrentar –principalmente particulares de payeses en muy mal estado- y la sensación de estar permanentemente debiéndole un favor a Unió de Pagesos por haberlo contratado, son dos de las principales razones que han incidido en la elaboración de esta percepción. Reconoce, no obstante, que no es fácil reclamar contra el sistema en su conjunto pues las posibilidades de volver a ser contratado disminuyen en cuanto hace uso de su capacidad crítica. Tanto es así que durante la realización de una entrevista nos pidió reserva sobre sus declaraciones al respecto. Desconfía de los gestores del sistema y cree que “no todo lo explican”: el costo que representan ellos como trabajadores al payés, el valor del pasaje aéreo, la imposibilidad de modificar fechas de salida, etc. Algunas trifulcas derivadas del trato que le han dispensado, y que a su parecer no debe soportar, han llevado a Ernesto a ser considerado como un sujeto conflictivo. Sin embargo, si alguna de sus opiniones le ha traído problemas esta ha sido la consideración de los trabajadores extranjeros en situación irregular como hermanos en el trabajo. A su parecer los colombianos pueden en alguna medida hacerse respetar, no así los “sin papeles” que “tienen que aguantar todo”. Solidarizar con ellos ha representado a este trabajador más de un problema. Dejamos de tener contacto con este trabajador durante el verano de 2003.

---

quieren es que les arreglen el billete para poder así regresar”.

Dani Barroso.- La aprobación de una nueva ley laboral en Colombia, que supuso la precarización del empleo de la población más joven producto del abaratamiento del despido, fue, según este trabajador, la causa principal de la pérdida de su puesto de supervisor en una empresa de seguridad. Cinco años de servicio, al parecer, no fueron razón suficiente para definir su permanencia en la misma, por lo que Dani, a sus veintinueve años, tomó la decisión de desplazarse a España para trabajar como peón agrícola a través del sistema de Unió de Pagesos. Superar la barrera de los trescientos cincuenta mil pesos (cien euros) que usualmente ha cobrado en los trabajos que obtuvo a raíz de su despido, era una de las metas más importantes que este trabajador se impuso. Torrente de Cinca fue el primer pueblo al que llegó a trabajar en 2001 recogiendo fruta para un payés que dispuso como habitación un almacén inmundo a compartir con una decena de extranjeros indocumentados. Desolado por esta primera experiencia no cejó en su intento por lograr la creación de una red de empresarios interesados en contratarlo fuera del sistema. En efecto, desde el primer año supo que su destino estaba en España y que tendría que seguir sometido al sindicato para alcanzar su objetivo. Su buen desempeño en el trabajo y su ánimo obstinado dieron frutos, así en 2007 recibió una oferta de empleo de una cooperativa en la que había trabajado. Esta vez volaría a España desvinculado del sindicato lo que lo convertía en un verdadero migrante, empobrecido pero libre para decidir en mayor medida que antes sobre su destino. Desde entonces su vida ha cambiado radicalmente pues en 2008 logró mediante el proceso de reagrupación familiar traer a su esposa a la que encontró un trabajo en la misma cooperativa donde él trabaja. El nacimiento de su primera hija ha supuesto para Dani la culminación de su proceso de enraizamiento en Catalunya y el inicio, según sus palabras, de sus mejores días. Atrás han quedado aquellos alojamientos que compartiera con multitud de compatriotas y otros extranjeros que como él buscaban granjearse un destino mejor en su tierra o en la de aquellos que una vez lo explotaron.

Julian Ion.- Para Julian formar parte del grupo de trabajadores seleccionados por Unió de Pagesos para trabajar en Catalunya recolectando fruta era un sueño difícil de alcanzar. Largas colas en la oficina pública de empleo en Rumanía tuvo que soportar este trabajador en ausencia de contactos y dinero efectivo con el que sobornar a los funcionarios que gozaban del poder suficiente para ingresar sus datos en la lista de seleccionados. Lastrada su economía a consecuencia del paro había migrado con anterioridad a ser reclutado por el

sindicato a Italia y España donde trabajó como peón agrícola. La dureza del trato recibido, la explotación laboral que soportó y la imposibilidad de cobrar las remuneraciones pactadas con los agricultores por la realización del trabajo de recolección, llevaron a este trabajador a desistir de nuevos intentos como trabajador indocumentado y embarcarse en la aventura de la contratación en origen. El año 2002 marcaría su destino pues a partir del mismo repetiría la experiencia convirtiéndose este tipo de contratación en la única vía posible de mantener a su familia. Bellpuig, Les Pobles, Bellvís, Girona, son algunos de los municipios en los que ha trabajado desde entonces hasta el año 2008, en el que recibió una oferta para trabajar como soldador en una empresa de Tárrega. Su primera vez como contratado en origen para la realización de trabajos de recolección la recuerda con tristeza. Descender del autocar que lo llevó desde la estación de autobuses de Lleida hasta el alojamiento comunitario de payeses en Bellpuig, significó para Julian el inicio de una experiencia marcada por la añoranza y la injusticia.

Mijail Stoica.- Motivado por la falta de trabajo en Rumania y la oportunidad de encontrar un empresario que le pudiese contratar de manera permanente y lograr así radicarse en España, Mijail decidió hacer las maletas y embarcarse en la aventura de la contratación en origen. A su pueblo llegaban noticias de vecinos que con esfuerzo habían alcanzado el sueño de la residencia permanente lo que lo alentó a cometer la locura, en sus palabras, de abandonar a su mujer y su hijo de apenas un año de edad. Lamentaba desde su litera en el alojamiento viejo de Torres de Segre haber tomado esta decisión pues a su parecer las condiciones que allí enfrentaba eran deplorables. Con deseo de terminar la temporada de aquel tórrido verano de 2006, y sin la fortaleza de espíritu suficiente para fugarse y comenzar a vagar en busca de trabajo, no cesaba de llorar la ausencia de su familia. A sus 27 años dotaba de particular importancia la memoria que de su persona pudiesen atesorar sus hijos por lo que para él dejar el sistema respondía a la necesidad de elaborar un autoconcepto acorde con lo que ansía ser a los ojos de sus hijos: un hombre libre que ha labrado su propio destino. Detesta del sistema la continua vigilancia a la que ha estado sujeto y sin embargo la relación que estableció con sus guardianes (encargadas) era sumamente cordial. Decía no guardar rencor a quien no sabe lo que su trabajo supone, y opinaba que la encargada a cargo del alojamiento era demasiado joven e inexperta para valorar aquello que el sistema producía. Desconocemos si este fue efectivamente el primer

y último año que Mijail fue reclutado por Unió de Pagesos, lo que sí sabemos es que si volvió a presentarse a los procesos de selección fue debido a la carencia de medios que procuren la subsistencia de su familia.

Pilar.- Para esta estudiante de psicología formar parte del grupo de encargados de alojamientos de Unió de Pagesos significó dar inicio a su carrera laboral. A pocas asignaturas de terminar la licenciatura y sin ningún tipo de oferta de trabajo a la vista, ni presupuesto suficiente para invertir en un gabinete de psicología privado, comenzó a trabajar para el sindicato durante el verano de 2005. La universidad fue el espacio donde supo de la actividad desarrollada en los alojamientos: "trabajo social con inmigrantes". Atraída por la idea de implementar proyectos dirigidos al tratamiento del síndrome de Ulises, no tardó en presentarse para el puesto de trabajo. Una vez terminada la formación para encargadas, a su parecer tan exigua como inútil, fue destinada a Artesa de Lleida y Puigverd. A pocas semanas de comenzada la temporada y en mitad de la vorágine del trabajo quedó desencantada con el puesto pues si bien suponía que sería exigente en cuanto a las condiciones de realización (lejanía del lugar del trabajo, pernoctación en el alojamiento), siempre creyó que la parte más relevante de su labor estaría relacionada con la atención psicológica a los trabajadores. Nada más alejado de la realidad, según su percepción, a lo que ella debía dedicarse es a cubrir las necesidades laborales de los empresarios agrícolas a los que el sindicato suministraba mano de obra. Considera injusto el trato que reciben los trabajadores en cuanto a estado de conservación de las instalaciones que sirven como alojamiento y manifiesta, asimismo, sentirse desorientada pues, utilizando sus mismas palabras, "*no sabes quién te manda*". El trabajo de gestión laboral terminó agotando a Pilar pues amén de tener que aprender protocolos propios de un gestor (notificar altas y bajas a la Seguridad Social de trabajadores, rellenar formularios de contabilización de jornadas trabajadas, cálculos de salarios y descuentos, etc.), jamás tuvo la oportunidad de implementar proyecto psicológico alguno sobre los trabajadores.

Soledad.- Volver a trabajar como encargada de alojamiento es una opción que Soledad dejó de contemplar luego de haber trabajado para Unió de Pagesos durante el verano de 2004 en un alojamiento particular en Aitona. Sin embargo, la falta de oportunidades para desarrollar su aptitud y habilidades como educadora social le hicieron volver el año siguiente a las

oficinas del Servei de Contractació de Treballadors del sindicato para ofrecerse como encargada. En Puigverd y Artesa de Segre conoció a Pilar (encargada que ya hemos introducido en esta presentación) con la que ejecutaría labores de suministro de mano de obra. Lamenta el estado en el que se encuentran los alojamientos, tanto particulares como comunitarios, las condiciones en las que tienen que realizar el trabajo, así como la imposibilidad de ejecutar proyectos de tipo educativo con los trabajadores. Con ánimo paternalista comenta que las necesidades de los trabajadores, en cuanto a ocio y formación, no están cubiertas y que el sindicato debiera proporcionarles espacio para la realización de actividades que hiciesen de su tiempo libre oportunidad de crecimiento y emancipación. Sobre el modelo de contratación en origen comenta que es una buena solución al conflicto derivado de las aglomeraciones de extranjeros que campan a las afueras de los municipios frutícolas en épocas de recolección, y que el sistema propuesto por el sindicato es una buena propuesta para el control del flujo migratorio. Con un discurso basado en la idea que la educación puede lograr la emancipación de los individuos edulcora la realidad del trabajo de control que desarrolla sobre los trabajadores, sin darse cuenta que aquéllos a los que somete bajo su vigilancia no encuentran sino cercenada su capacidad para ser libres.

Alicia.- El perfil profesional de Alicia no encajaba con el propuesto por Unió de Pagesos como el adecuado a la realización del trabajo de "mediación" que define el puesto de encargada, pues la licenciatura que estaba cursando de Ciencias Políticas y de la Administración no tiene relación con los requisitos solicitados por el sindicato para el mismo. Alejada del mundo de *lo social*, Alicia tomó contacto con el sindicato en 2002 cuando un familiar, de profesión trabajador social, le indicó la necesidad que éste tenía de encargadas. Para esta trabajadora formar parte del grupo de encargados que gestionarían los alojamientos durante la campaña de la fruta en la provincia de Lleida no suponía sino la oportunidad de obtener un trabajo temporal que le ayudaría a sufragar los gastos de matriculación del último curso de la carrera. Por esta razón, y ante la imposibilidad de encontrar un trabajo temporal mejor remunerado, volvió a trabajar como encargada durante la campaña de 2003, específicamente en los alojamientos de Alcarràs y Montblanc. Para ella la labor que desarrolla el sindicato sirve a los intereses tanto de agricultores como de habitantes de los municipios frutícolas, pues la concentración de extranjeros en busca de trabajo no conlleva sino un desorden social que debe prevenirse. La regulación de los flujos

mediante el trabajo y la contratación en origen resuelven, a su parecer, un conflicto indeseable, amén de garantizar a los extranjeros que por este sistema llegan a Catalunya un trabajo a desarrollar bajo las condiciones exigidas por convenio colectivo. La restricción de libertades que del sistema se deriva no parece formar parte del catálogo de preocupaciones de esta encargada, antes al contrario la insubordinación y la desobediencia de los trabajadores son los temas que más le incomodan pues le suponen un inconveniente a la ejecución de sus funciones de suministro.

Carol.- La primera experiencia de Carol como encargada fue en el año 2004, en un alojamiento previsto para extranjeros residentes en Catalunya. En su mayoría provenientes de Argelia, realizaban trabajos de recolección en fincas de agricultores que con Unió de Pagesos contrataban servicios de suministro de mano de obra y gestión de alojamientos. El municipio de La Fuliola destinaba entonces, a modo de habitación, una casa vieja en un estado de conservación lamentable, a juzgar por las descripciones efectuadas por la encargada. Según ella misma relata, y basándose en su experiencia, a este tipo de trabajadores se les coloca en los peores alojamientos pues a nadie le interesa como viven. Son las condiciones de alojamiento de los trabajadores contratados en origen –dependiendo del lugar que les toque como habitación- los que legitiman el sistema como un modelo que trata de superar las situaciones de hacinamiento y pobreza en las que viven los extranjeros. Por ello, el modo en que se alojen los que ya residen en el país no parece ser relevante al sindicato. Sin embargo, Carol es consciente de la discriminación que sufren frente al resto de contratados en origen, tanto así que denunció en varias ocasiones las condiciones de habitabilidad del inmueble que el municipio cedió como lugar de alojamiento. No obstante esta primera aproximación al sistema decidió al año siguiente ofrecerse como encargada. El alojamiento nuevo de Soses fue el lugar que eligieron para que ella realizase tareas de gestión. El cambio respecto al año anterior fue notorio, tanto así que comentó en alguna entrevista haber perdido interés en el trabajo, pues con los trabajadores que allí se concentraban no sentía necesario implementar ningún tipo de programa social. Rescata del sistema su capacidad para encauzar el flujo migratorio, que entiende debe ser controlado a través de la dotación de trabajo, sin embargo critica duramente el estado en el que los ayuntamientos ceden infraestructura como lugar de habitación. Comprende, asimismo, que Unió de Pagesos debiera tener un rol más activo a la hora de evaluar la adecuación de

determinados inmuebles que se entregan como alojamiento. En cualquier caso para esta trabajadora social el colectivo, presa de sus proyectos sociales, precisa una reforma actitudinal, pues no suelen cumplir las normas del alojamiento y a menudo se muestran indisciplinados.

Carme.- Sin experiencia como asistente social, Carme fue seleccionada por el sindicato para efectuar el trabajo de encargada del alojamiento de Corbins durante la campaña de recolección de fruta en 2004. Su vocación por "lo social", que dijo tener en la entrevista de trabajo que mantuvo con trabajadores del Servei de Contractació de Treballadors, hizo que su perfil personal se adecuara a aquel que el sindicato buscaba para el puesto. Ésta fue la primera vez que Carme se aproximaba a la realidad de la contratación en origen y de los alojamientos dispuestos para los trabajadores importados por el sindicato. Compañeras suyas de facultad habían trabajado como encargadas y supuso que éste sería un buen modo de iniciar su carrera profesional, pues el colectivo al que su "intervención" se dirigía es, junto a los discapacitados, en el que ella soñaba especializarse. Sin demasiado conocimiento sobre el trabajo efectivo que tendría que desarrollar comenzó la campaña que sin mayor problema avanzó hasta el final. Tan sólo las borracheras de algunos trabajadores insurrectos perturbaron la paz de esta encargada que se ocupó personalmente de la revisión periódica de taquillas del conjunto de trabajadores que allí alojaban. Su pasión por el orden y el trabajo bien hecho hacen de esta encargada un elemento de control óptimo para el éxito del sistema que, según su opinión, puede ser la solución al conflicto social que aparece tras la migración descontrolada de trabajadores a los municipios frutícolas catalanes. Su buen desempeño como encargada llevó al sindicato a contratarla nuevamente, para labores de gestión esta vez en el alojamiento nuevo de Torres de Segre. Las demostraciones de autoridad, exigiendo respeto por la normativa, son a su parecer la estrategia más efectiva para el cumplimiento de las reglas que rigen en el establecimiento. Así, ponerse más seria que de costumbre, tornar más rígida la aplicación de las normas, "cuadrarse" en su propia terminología, son las actitudes que despliega en cuanto alguno de los trabajadores decide no observarlas. Esto y la redacción de informes negativos parecen haber sido la clave de su éxito como encargada.

Mercè.- El alojamiento que a esta educadora social tocó gestionar cambiaría radicalmente la idea que tenía sobre el sistema de importación y suministro de mano de obra de Unió de Pagesos con anterioridad a ser contratada como encargada. Inicialmente, la opinión que el sistema del sindicato le merecía era buena pues pensaba que éste servía a los intereses de los trabajadores. Las experiencias de compañeros suyos de facultad que habían trabajado para el sindicato formaron esta impresión que vino a ser reforzada a través de los cursos formación de encargadas que el sindicato impartía. Se trataba, entonces, de un sistema mediante el cual se ofrecía trabajo y alojamiento a extranjeros venidos de países empobrecidos, y por el que se realizaban proyectos de intervención social tanto para su beneficio propio –cursos de formación, actividades de tiempo libre, etc.- como para el de las comunidades de origen de las que provenían –proyectos de codesarrollo con los países de origen. La realidad que le tocó enfrentar cambiaría esta primera percepción. Célebre por el pésimo estado de su infraestructura, el alojamiento viejo de Torres de Segre sirvió de escenario a la realización de las tareas de control y suministro encomendadas a Mercè por el sindicato durante la campaña de recolección de 2005. La insuficiencia de los servicios básicos de que disponía y el malestar de los trabajadores que vieron su existencia condenada a sufrirlos, generó en el alojamiento un ambiente de descontento tal que complicó la labor de control que debía efectuar esta encargada. Ante tal situación, Mercè decidió solidarizar con los trabajadores hasta tal punto que únicamente se limitó a realizar los cambios necesarios para que el suministro de mano de obra fuese constante. Así, lejos de intentar suplir las pésimas condiciones de alojamiento ejecutando una labor de contención, que a su parecer no le competía, dejó que los trabajadores, en su expresión, "hiciesen su vida" sin preocuparse de la inobservancia de las normas, ni de realizar inspección alguna sobre sus pertenencias o sobre el mantenimiento de la limpieza al interior del alojamiento. Era ridículo, según comentó, tratar de hacer cumplir reglas cuando el estado de la infraestructura es lamentable. Ningún tipo de programa de intervención social fue posible ejecutar en un contexto tan hostil. Dice haberse sentido menos educadora y más capataz de los trabajadores, de los que ha tenido que soportar su malhumor y su desconfianza. Con el ánimo deprimido nos confió entre lágrimas la promesa de no volver a trabajar jamás como encargada.

Josep Barceló.- Ejecutivo del Servei de Contractació de Treballadors de Unió de Pagesos, empresa del sindicato por la que se realiza la importación y suministro de mano de obra extranjera contratada en origen, para este antiguo trabajador del Servei Català d'Ocupació es materia sencilla gestionar el sistema. Comprometido con su labor, pues entiende que el agricultor precisa de estrategias que le permitan obtener mano de obra permanentemente disponible a un precio nunca superior al señalado por convenio colectivo, no ahorra esfuerzos para el logro del éxito del sistema. Genera a estos efectos un discurso de protección del mismo ensalzando las magnificas obras sociales que gracias al sistema se han desarrollado en aquellos países en los que reclutan trabajadores. Ayudarles es, según su percepción de los fines que persigue el sindicato, lo que ha motivado su surgimiento. Serían por lo tanto razones de tipo asistencial las que han asegurado que el sindicato iniciase a principio de los noventa sus primeras importaciones de trabajadores. El alojamiento dentro de este contexto no es sino un signo más de la solidaridad que para con ellos el sindicato demuestra sentir. Sin embargo de aquello de lo que Josep está realmente orgulloso es de la labor educativa que desarrollan las encargadas en su interior. Según su percepción, y la del sindicato, el trabajador reclutado necesita ser reeducado, lo que los convierte en sujetos de tratamiento que favorezca el desarrollo de su autonomía. La intervención sobre el tiempo libre de los trabajadores es, asimismo, fuente de satisfacción para Josep. Campeonatos de futbol, "diades de germanor", ferias culturales, así como excursiones y cursos de formación, son ejemplos de las bondades del sistema de las que, por supuesto, participa la Generalitat de Catalunya mediante programas de subvención dirigidos al conocimiento del idioma y la cultura catalanes. De aquéllos destacamos "Conèixer Catalunya" por el que el gobierno catalán financia excursiones a Montserrat, Barcelona, e incluso al Camp Nou. Josep participa también en los procesos de selección que se realizan en los países de origen, de los que nos ha revelado la existencia de sobornos y corrupción por parte de funcionarios públicos de ministerios y oficinas de trabajo que se aprovechan de las necesidades de trabajo de sus compatriotas. Con cierta condescendencia se refiere a los gobiernos de los países en los que reclutan trabajadores, incapaces para resolver los problemas que como sociedades subdesarrolladas enfrentan, y dice comprender la actividad del sindicato como una solución a sus problemas de desempleo y distribución de la riqueza.

Sílvia Hereu.- Responsable de Promoció i Gestió de Recursos de la Fundació Pagesos Solidaris, esta ejecutiva comenzó a trabajar para la Fundació en el año 2002 cuando hacía apenas un año de su constitución. Dedicada a paliar los efectos que el reclutamiento de trabajadores extranjeros produce, como declara el discurso institucional que Silvia maneja a la perfección, la Fundació se propone dos objetivos básicos: intervención sociocultural en el contexto del alojamiento y la planificación de proyectos de co-desarrollo en los países de origen. La representación de los trabajadores como sujetos de tratamiento reeducativo y de intervención social es uno de los factores promotores del surgimiento de esta institución y forma parte, asimismo, del repertorio de prejuicios que Silvia ha desarrollado en aras a legitimar la labor que tiene encomendada. Sujeto de necesidades, el trabajador no es sino un elemento al servicio de la Fundación que le permite concursar a subvenciones públicas y privadas. Se financian de este modo actividades dirigidas a la formación y organización del tiempo libre de los trabajadores, así como a la capacitación de agentes de desarrollo que en sus países de origen generan proyectos acompañados por la Fundación. La ausencia de voluntarios que ejecuten tales proyectos y la baja frecuencia de actividades que según las encargadas entrevistadas se realizan en los alojamientos, nos alertan del papel principal que esta fundación desarrolla en el marco de la contratación en origen, la legitimación de un sistema que cercena libertades básicas de los trabajadores. Silvia, sin embargo, no duda en defenderlo asimilando al trabajador reclutado con la figura del inmigrante que debe ser sometido, por su bien, a tratamiento pues entre otros traumas generados por la experiencia migratoria sufre de síndromes como el de Ulises.

Elena Martínez.- Para Elena, trabajar en el departamento de contratación de Rumanía y Colombia le ha servido para convencerse que la regulación de los flujos a través de la dotación controlada de trabajo es la respuesta al problema de la inmigración irregular. La principal tarea a que ha sido destinada dentro del Servei de Contractació de Treballadors es la comprobación del retorno de los trabajadores reclutados por el sindicato, cuyos visados han expirado no pudiendo ser suministrados y ni seguir trabajando. Otra de las funciones que ejecuta es la valoración de la aptitud de cada trabajador para volver a ser contratado, lo que depende, según su expresión, “de lo bien que se hayan portado”. El registro de los informes que las encargadas han elaborado acerca de la conducción de cada uno de los trabajadores en el alojamiento, es la herramienta de que se sirve para efectuar esta

valoración. De su buen comportamiento depende que vuelvan a ser contratados, nos comenta. Los beneficios que el sistema entrega a la sociedad de acogida, según denomina al acotado espacio de los alojamientos, no es otro sino la eliminación de bolsas de extranjeros indigentes, pues la promesa de volver a trabajar otra temporada lo impide. La armonización de los intereses de empresarios, sindicato y trabajadores es, entonces, la clave del éxito de este sistema y Elena lo tiene claro, pues la oportunidad de trabajo y de más altas remuneraciones los devuelve una y otra vez al circuito de la contratación en origen.

Jesus Camps.- Para este agricultor joven, vecino de Aitona, el sistema de importación y suministro de trabajadores extranjeros de Unió de Pagesos es la estrategia que ha permitido la supervivencia de las economías de multitud de pequeños empresarios agrícolas catalanes. Más allá de conseguir la permanencia en el mercado de la fruta fresca a través de la compra de nuevos terrenos con los que terminar concentrando los ya adquiridos en grandes paños cultivables, es la contratación de trabajadores en origen mediante este sistema lo que ha garantizado que gran cantidad de agricultores continúen produciendo y generando competencia. Superar el problema del abandono del trabajo de los extranjeros indocumentados con los que tradicionalmente se han servido este tipo de empresarios en épocas de recolección, es, según Esteve, el principal atractivo de este tipo de contratación. En cuanto se presenta el tiempo de maduración del fruto la necesidad de mano de obra aumenta y, por tanto, la presión por conseguir mano de obra disponible. El agricultor lamenta entonces la pérdida de efectivos que desertan de su explotación en busca de una remuneración mejor, pues sabe el extranjero que en tal situación puede negociar un precio más alto por hora trabajada. Así como si de un traidor se tratase, se queja Esteve del extranjero que abandona su finca puesto que a pesar que a ellos los une un contrato de trabajo, "en el momento que quieren lo rompen". Por el contrario el trabajador que suministra el sindicato es un bien seguro, la promesa de la permanencia necesaria en épocas de cosecha. A diferencia de los otros, los libres, estos "sabes que están aquí, que no marcharán". El control y la vigilancia a la que están sujetos se traducen, entonces, como un plus que mejora la calidad del producto suministrado. El alojamiento, el personal encargado, la gestión de los viajes y traslados, son a su parecer incentivos para contratar con el sindicato el suministro de trabajadores, pues amén de rebajar los costos que supondría contratar trabajadores en origen por su cuenta, lo libera del stress derivado de la

posibilidad de enfrentar una inspección de trabajo. A todas luces, para Esteve, el sistema de Unió de Pagesos es la alternativa más conveniente a la contratación de extranjeros cuya capacidad para abandonar el trabajo viene respaldada por su condición de personas libres, sujetos de derecho.

BIBLIOGRAFIA

1. Achón Rodríguez, Olga (2004), Inmigración, exclusión residencial y segregación espacial. Estudio sobre la vivienda inmigrante en un municipio de Lleida. [En línea] En http://www.ub.edu/antropo/doctorat/Tesines/2004/Achon_Olga.pdf

2. Anderson, Neil (1998) On Hobos and Homelessness. Chicago: The University of Chicago Press.

3. Anta Félez, José Luis (1986). Cantena, garita y cocina. Estudio antropológico de soldados y cuarteles. Madrid: Siglo XXI.

4. Arias González, Luís (2001-2002) "*Se alquilan cuartos interiores económicos. El problema de la vivienda obrera en la España de entresiglos*" En Studia Historica, núm. 19-20, pp. 81-127. Salamanca: Universidad de Salamanca.

5. Ashton, T.S. (1950) La Revolución Industrial. México: Fondo de Cultura Económica.

6. Augé, Marc (2000) Los "no lugares". Espacios del anonimato. Una antropología de la Sobremodernidad. Barcelona: Gedisa.

7. Babiano Mora, José (1998) Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958). Madrid: Consejo Económico y Social.

8. Baratta, Alessandro (2004) Criminología crítica y crítica del derecho penal. México: Siglo Veintiuno Editores.

9. Bazán Cabrera, José (1982) Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico. Madrid: Akal.

10. Bentham, Jeremy (1985) El panòptic. Barcelona: Edicions 62 Diputació de Barcelona.

11. Bergalli, Roberto (1980) La recaída en el delito: modos de reaccionar contra ella. La perspectiva histórico-penal en la República Argentina y su análisis según el enfoque del etiquetamiento - "labelling-approach"-. Barcelona: Sertesa.

12. Berger, S. y Piore, M.J. (1980) Dualism and discontinuity in industrial societies. New York: Cambridge University Press.

13. Bertalanffy, Ludwig von (1976) Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. México: Fondo de Cultura Económica.

14. Borrajo Dacruz, Efrén, "*Protección de los derechos fundamentales y casuismo*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, julio 2000, núm.29/17-23, pp. 2885-2893, Madrid: La Ley.

15. Bradley, Keith (1998) Esclavitud y sociedad en Roma. Barcelona: Ediciones Península.

16. Bretón, Víctor (1990) Terra i franquisme a Lleida. Lleida: Pagès Editors.

17. Bretón, Víctor, "*Algunos aspectos de la coyuntura agraria de Catalunya bajo el primer franquismo: intervencionismo y mecanismos de acumulación en los regadíos leridanos durante los años cuarenta*" En Agricultura y Sociedad, Abril-Junio 1993, núm. 67, pp.9-45

18. Bretón, Víctor (2000) Tierra, Estado y Capitalismo. Lleida: Editorial Milenio.

19. Bretón, Víctor y Mateu González, Josep Joan, "*Propietarios, aparceros y expedientes judiciales. La lucha por la tierra en Lleida durante el primer franquismo*" En Estudios Agrosociales y Pesqueros, 2000, núm.186, pp. 129-158.

20. Calva, José Luis (1988) Los campesinos y su devenir en las economías de mercado. México: Siglo XXI.

21. Camps Ruiz, Luis Miguel, "*Arrendamiento de vivienda y contrato de trabajo*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, 1996, Vol. I/II, núm. 1/1, pp. 1-21, Madrid: La Ley.

22. Capogrossi Colognesi, Luigi (1969) La struttura della propietà e la formazione dei iura praediorum nell'eta republicana. Milán: Giuffrè.

23. Casas Álvarez, Francisco (1981) "*Trabajadores extranjeros en España bajo la óptica de adhesión a la CEE*." En Revista de Instituciones Europeas, enero-abril, Vol.8, núm.1.

24. Chacartegui Jávega, Consuelo (2000) Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo. Valencia: Tirant Lo Blanch.

25. Chambliss, William J. (1964) "*A Sociological Analysis of the Law of Vagrancy*" En Social Problems, verano 1964, Vol. 12, núm. 1, pp. 67 y ss.

26. Checa, Juan C. y Arjona, Ángeles (2001) *"El Ejido, de eriel urbano a ciudad-cortijo"*. En Checa, Francisco (Ed.), La ciudad-cortijo. Claves socioeconómicas del conficto étnico. Barcelona: Icaria, pp. 127-170.

27. Chuliá, Francisco Vicent (2000) Introducción al derecho mercantil. Valencia: Tirant Lo Blanch.

28. Colectivo Ioé, "Política migratoria española en el marco europeo" [En línea] http://www.monografias.com/trabajos32/politica-migratoria-espanola-marco-europeo/politica-migratoria-espanola-marco-europeo.shtml#_Toc128454741

29. Comelles, Josep Maria (2007) Stultifera Navis. La locura, el poder y la ciudad. Barcelona: Milenio.

30. Contreras Hernández, Jesús (1997) "*Estrategias familiares de producción y reproducción*" En Bretón Solo de Zaldívar et al. (Coords.) La agricultura familiar en España. Estrategias adaptativas y políticas agropecuarias. Actas de las Segundas Jornadas de Estudios Agrarios de la Universidad de Lleida. Lleida: Universidad de Lleida.

31. Coriat, Benjamín (1982) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Madrid: Siglo XXI.

32. Cruz Villalón, Jesús (2007) "*La descentralización productiva en España. Su impacto sobre las relaciones laborales*." [En línea] En La Revista online del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. http://www.larevistactesc.cat/documents/200710_cruz_villalon.pdf

33. De los Mozos, José Luís (2005) Estudios sobre derecho de contratos, integración europea y codificación. Madrid: Fundación Beneficentia Et Peritia Iuris.

34. Delgado Ruiz, Manuel (2003) “*¿Quién puede ser 'inmigrante' en la ciudad?*” En A.A.V.V. Exclusión social y diversidad cultural. San Sebastián: Tercera Prensa, pp. 9-24.

35. De Martino, Francesco (1985) Historia económica de la Roma antigua. Madrid: Akal.

36. De Martino, Francesco (1988) Uomini e terre in occidente. Tra tardo antico e medioevo. Napoles: Jovene.

37. De Vicente Pachés, Fernando (1998) El derecho del trabajador al respeto de su intimidad. Madrid: Consejo Económico y Social.

38. Díaz Diego, José (2009) *"Los campos que otros trabajan. Las campañas agrícolas españolas con mayor porcentaje de extranjeros"*. En Gordo Márquez y Felicidades García (Eds.). Huelva: Universidad de Huelva, pp. 25-67.

39. Díez-Picazo, Luís María (2003) Sistema de Derechos Fundamentales. Madrid: Civitas Ediciones

40. Doeringer, P.B. y Piore, M.J. (1971) Internal Labor Markets and Manpower Analysis. [En línea] Massachusetts: Lexington Books. http://cc.ysu.edu/-mnwebb/staffing/Internal_Labro%20Markets_chapter1.pdf

41. Donzelot, Jacques (1991) "*Espacio cerrado, trabajo y moralización*". En Foucault, Michel; Donzelot, Jacques; Grignon, Claude; Gaudemar, Jean-Paul de; Muel, Francine y Castel, Robert, Espacios de poder. Madrid: Ediciones de La Piqueta, pp. 27-52.

42. Douglass, William A. y Aceves, Joseph B. (Ed.) (1978) Los aspectos cambiantes de la España rural. Barcelona: Barral.

43. Edwards, Richard (1979) Contested Terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century. New York: Basic Books.

44. Engels, Friedrich (1976) La situación de la clase obrera en Inglaterra. Madrid: Akal Editor.

45. Engels, Friedrich (2008) El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado. Madrid: Alianza.

46. Escudero, Antonio, "*El nivel de vida de los mineros vascos (1876-1936)*" En Historia Social, 1997, núm. 27, pp.87-106.

47. Etxezarreta, Miren, "*Trabajo y agricultura: los cambios del sistema de trabajo en una agricultura en transformación.*" En Agricultura y Sociedad, julio-septiembre 1994, núm. 72, pp. 121-166.

48. Felicidades García, Jesús (2009) "*El territorio agrícola de la provincia de Huelva: cambios y permanencias en los usos del suelo entre 1956 y 2003".* En Gordo Márquez y Felicidades García (Ed.). Huelva: Universidad de Huelva, pp. 93-119.

49. Fernández López, Mª Fernanda (2000) "*El poder disciplinario en la organización de la empresa*" En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 23, pp. 149-163. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

50. Fernández Riquelme, Sergio (2009) "*La era del corporativismo. La representación jurídico-política del trabajo en la Europa del siglo XX*" En Revista de Estudios Histórico-Jurídicos, 2009, núm. 31.

51. Foote, Caleb (1956) "*Vagrancy Type Law and Its Administration*". En University of Pennsylvania Law Review, marzo, Vol. 104, núm. 5, pp. 603-650.

52. Foucault, Michel (1991) Saber y Verdad. Madrid: Las Ediciones de La Piqueta.

53. Foucault, Michel (1995) Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones. Madrid: Alianza Editorial.

54. Foucault, Michel (2000) Vigilar y castigar. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.

55. Fourquet, François y Murard, Lion (1978) Los equipamientos del poder. Ciudades, territorios y equipamientos colectivos. Barcelona: Editorial Gustavo Gili, S.A.

56. Fraxanet, Jordi "Las Agrupaciones de Gestión de Explotaciones de Agroxarxa" [En línea] http://www.itgganadero.com/docs/itg/25ANIVERSARIO/AGEAgroxarxa.pdf

57. García, Ángel; Laparra, Miguel, y Liberal, Balbina, en Miguel Laparra (Ed.) (2003) Extranjeros en el purgatorio. Integración social de los inmigrantes en el espacio local. Barcelona: Edicions Bellaterra, pp. 269-298.

58. García Fernández, Manuel, "*La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, enero 1996, Vol. I/II, núm. 1/1, pp. 1-21.

59. García García, José Luis (1996) Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre la minería asturiana. Barcelona: Ariel.

60. García Morillo, Joaquín (1995) El derecho a la libertad personal (Detención, privación y restricción de libertad). Valencia: Tirant Lo Blanch.

61. García Roca, Joaquín y Lacomba, Joan (Eds.) (2008) La inmigración en la sociedad española. Una radiografía multidisciplinar. Barcelona: Edicions Bellaterra.

62. Gaudemar, Jean Paul de (1981) La movilización general. Madrid: La Piqueta.

63. Gaudemar, Jean-Paul de (1991) El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica. Madrid: Editorial Trotta.

64. Gayo (1985) Instituciones. Madrid: Civitas.

65. Geronimi, Eduardo, "*Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Modo de empleo.*" En Estudios sobre Migraciones Internacionales, 2004, núm. 65.

66. Geronimi, Eduardo; Cachón, Lorenzo, y Teixidó, Ezequiel (2004) "*Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: Estudio de casos.*" En Estudios sobre migraciones internacionales, núm. 66.

67. Gibert, Rafael (1974) El Contrato de servicios en el derecho medieval español. [En línea] http://www.cepc.es/rap/publicaciones/revistas/10/RPS_101_008.pdf

68. Giralt i Raventós, Emili (Dir.) (2006) Història Agrària dels Països Catalans. Segles XIX-XX. Vol. IV. Barcelona: Universitat de Barcelona.

69. Goffman, Erving (2007) Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales. Buenos Aires: Amorrortu.

70. Gómez Abelleira, Francisco Javier, "*Las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena de los extranjeros no comunitarios: Los defectos de su carencia.*" [En línea] http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/63/Est04.pdf

71. González Rivas, Juan José (1995) Extranjería y libre circulación de personas. Granada: Ed. Comares.

72. González-Posada Martínez, Elías (1996) El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica. Valladolid: Universidad de Valladolid.

73. González-Trevijano Sánchez, Pedro José (1991) Libertades de circulación, residencia, entrada y salida en España. Madrid: Ed. Civitas y Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid.

74. Gordo Márquez, Mercedes (2009) "Implantación de los contratos en origen en las campañas agrícolas de temporada: el liderazgo de la provincia onubense". En Gordo Márquez y Felicidades García (Ed.). Huelva: Universidad de Huelva, pp. 129-145.

75. Gordo Márquez, Mercedes y Felicidades García, Jesús (Eds.) (2009) Explorando los contratos en origen en los campos españoles. Huelva: Universidad de Huelva.

76. Hammond, J. L. y Hammond, B. (1987) El trabajador del campo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Publicaciones.

77. Iglesias Cabero, Manuel, "*La gestión privada del empleo. El papel de las empresas de trabajo temporal*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, febrero-marzo 2000, Vol. IX, núm. 9/28-5, pp. 119-130 Madrid: La Ley.

78. Izcara Palacios, Simón, "*Subsidio agrario y sociedad rural en Andalucía*" En Papers, 2007, núm. 86, pp. 3 y ss.

79. Jurado Almonte, José Manuel (2009) "*Los nuevos paisajes de la agricultura en el litoral onubense*". En Gordo Márquez y Felicidades García (Eds.). Huelva: Universidad de Huelva, pp. 67-93.

80. Kelly, John M. (1996) Storia del pensiero giuridico occidentale. Boloña: Mulino.

81. Locatel, Celso D., "*El ambivalente proceso de modernización de la agricultura brasileña y la vivienda rural*" [En línea] En Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, agosto 2003, Vol.VII, núm. 146(055), http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-146(055).htm.

82. López, B., Planet, A. y Ramírez A., "La política de contingentes en 1993 y 1994" [En línea] http://www.uam.es/otroscentros/TEIM/Observainmigra/Atlas/%201996/11%20cap%2011/contingentes%201993%201994.pdf

83. López Balaguer, Mercedes (2000) "*Consumo de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo y poderes empresariales: derechos fundamentales y relación laboral. STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 1999.*" En Actualidad Laboral. mayo, núm. 19/8-14, pp. 1801-1809.

84. López Sánchez, P., "Norma e ilegalismos. El control social y los usos del territorio en la metrópoli" en Capel, H. (Coord.) (1990) *Los espacios acotados. Geografía y dominación social.* Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, pp. 167-197.

85. Malinowski, Bronislaw (1975) Los argonautas del Pacífico occidental. Barcelona: Península.

86. Márquez Domínguez, Juan Antonio. (2009) "*Jornaleros forasteros y extranjeros en la frontera agraria*". En Gordo Márquez y Felicidades García (Ed.). Huelva: Universidad de Huelva, pp.187-209.

87. Martí Estrada, Ignasi; Bardají, Federico, y Peralta, Antonio (2003) Habitatge i convivencia al Baix Camp. Immigrants en la línea de flotació. Tarragona: Mèdol.

88. Marín Correa, José María, "*El derecho a la intimidad del trabajador en el lugar de prestación de los servicios*" Comentario Jurisprudencial. En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, junio 1996, núm. 23/3-9, pp. 1823-1826 Madrid: La Ley.

89. Martín Jiménez, Rodrigo (2002) El salario en especie. Navarra: Ed. Aranzadi, S.A.

90. Martín-Retortillo Baquer, Lorenzo (1975) La clausula de orden público como límite –impreciso y creciente- al ejercicio de los derechos. Madrid: Civitas.

91. Martín Valverde, Antonio, "*Interposición y mediación en el contrato de trabajo. Análisis del Decreto 3.677/70 de 17 de diciembre.*" [En línea] En Revista de Política Social, 1971, núm. 91. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS-091-017.pdf

92. Martínez, Emilio y López, Aina, "*El problema del suelo y la vivienda obrera en el socialismo normaliano. La perspectiva crítica de Maurice Halbwachs (1908-1912)*" [En línea] En Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales. 1 agosto de 2003, Vol. VII, núm. 146(014), Barcelona: Universidad de Barcelona. http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-146(014).htm

93. Martínez Garrido, Luís Ramón, "*Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado*" En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002, núm. 38, pp. 229-239. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

94. Martínez Rocamora, Luís Gabriel (1996) "*El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia inter privatos del artículo 14 de la Constitución (I)*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, septiembre, Vol. XXXV, núm. 32/2-8, pp. 613-656.

95. Martínez Veiga, Ubaldo (1997a) *"El lugar estable y móvil de los inmigrantes, las paradojas de su vivienda en las ciudades"*. En Delgado, Manuel (Ed.), *Ciutat i immigració*. Barcelona: Centre de Cultura Contemporània de Barcelona, pp. 127-149.

96. Martínez Veiga, Ubaldo (1997b) "*Vivienda e integración social de los inmigrantes en España",* Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia, 11, 1997.

97. Martínez Veiga, Ubaldo (1999) Pobreza, segregación y exclusión espacial. Barcelona: Icaria Editorial, S.A.

98. Martínez Veiga, Ubaldo (2001) El Ejido. Discriminación, exclusión social y racismo. Madrid: Los libros de la Catarata.

99. Martínez Veiga, Ubaldo (2004) Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España. Madrid: Los libros de la Catarata.

100. Marx, Karl (1972) El Capital. Madrid: Edaf.

101. Mata, Andrés, "*Entrevista a Andreu Peix Massip*" En Agricultura y Sociedad nº 31, abril-junio 1984, pp. 223-247.

102. Mauleón, José Ramón (2002) "*Caracterización y dinámica de la agricultura campesina*" En Olarieta, José Ramón (Ed.) Agricultura Campesina: Otro modelo de desarrollo. Lleida: Universitat de Lleida, pp. 19-45.

103. Mayayo, Andreu (1995) De pagesos a ciutadans. Cent anys de sindicalisme i cooperativisme agraris a Catalunya, 1893-1994. Catarroja: Afers.

104. Melossi, Darijo y Pavarini, Máximo (1987) Cárcel y fábrica. Los orígenes del sistema penitenciario (siglos XVI-XIX). México: Siglo XXI Editores, S.A. de C.V.

105. Mezzadra, Sandro (2005) Derecho de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización. Madrid: Traficantes de sueños.

106. Millán Jaldón, José Antonio (2009) "*Modelo Cartaya de Migración Circular: su definición conceptual y estratégica. "Fórmula de codesarrollo idónea para fomentar flujos migratorios legales, complementar el control de frontera y la lucha contra el tráfico ilegal de personas y la migración ilegal"*, en Gordo Márquez y Felicidades Garcia (Eds). Huelva: Universidad de Huelva, pp. 147-154.

107. Moix Martínez, Manuel, "*El "Speenhamland system" o el subsidio de los salarios en períodos de crisis. (Examen crítico de una curiosa experiencia histórica*)" [En línea] En Revista de Política Social, 1975, núm. 108, pp. 5-14.

108. Molero Manglano, Carlos, "*El derecho al honor y a la intimidad del trabajador*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, Mayo 2001, Vol. XXIX, núm. 21/21-27, pp. 489-506.

109. Monclús, F.J. y Oyón, José Luis. Monclús (1988) Colonización agraria en España, 1855-1973. Políticas y técnicas en la ordenación del espacio rural. Madrid: Ministerio de Agricultura.

110. Montoya Melgar, Alfredo, "*Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa*" En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, núm. 23, pp. 17-65. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

111. Moreno de la Vega y Lomo, Fernando, "*Las agencias de colocación sin ánimo de lucro*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, febrero, 1997, Vol. VII, núm. 6/3-9, pp. 95-107.

112. Moyano Estrada, Eduardo (1997) “*Acción colectiva y sindicalismo agrario en España*” En Bretón Solo de Zaldivar, Víctor, García Pascual, Francisco, Mateu González, Josep Joan (Coords.) La agricultura familiar en España. Estrategias adaptativas y políticas agropecuarias. Actas de las Segundas Jornadas de Estudios Agrarios de la Universidad de Lleida. Lleida: Universitat de Lleida, pp. 197-213.

113. Muscat, Joseph (2004) Slaves on Maltese Galleys. Malta: Pubblikazzjonijiet Independenza.

114. Naredo, José Manuel y Sumpsi, José María, *“Evolución y características de los modelos disciplinarios del trabajo agrario en las zonas de gran propiedad”* [En línea] En Agricultura y Sociedad, octubre-diciembre 1984, núm. 33 pp. 45-86.

115. Navarro García, Luís (1989) Historia general de España y América. Vol. 11. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.

116. Negri, Antonio (2006) Fábricas del sujeto/ontología de la subversión. Madrid: Akal.

117. Oliveras, Josep (1990) *"Las colonias industriales. El imperio de una voluntad soberana"*. En Capel, Horacio (Ed.) Los espacios acotados. Barcelona: PPU, pp. 65-78.

118. Palomar Olmeda, Alberto (Coord.) (2004) Tratado de extranjería. Aspectos civiles, penales, administrativos y sociales. Navarra: Ed. Aranzadi, S.A.

119. Palomeque, Manuel Carlos (1984) Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho español del trabajo, 1873-1923. Madrid: Akal Editor.

120. Park, Robert Ezra (1998) "*El espíritu del hobo: reflexiones sobre la relación entre mentalidad y movilidad"*. En Park, Robert Ezra, La ciudad y otros ensayos de ecología Barcelona: Serbal, pp. 85-88.

121. Pedrajas Moreno, Abdón, “*Los derechos fundamentales de la persona del trabajador y los poderes empresariales: la Constitución como marco y como límite de su ejercicio*” En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad

Social, Universidad Complutense de Madrid, enero 2000, Vol. IV, núm. 4/24-30, pp. 51-61.

122. Peix i Massip, Andreu (1999) 25 Anys de la Unió de Pagesos (1974-1999). Lleida: Pagès Editors, S.L.

123. Peix i Massip, Andreu (2003) "*Les migracions de temporada al sector agrari català.*" [En línea] Comunicació IV Congrès Català de Sociologia. Associació Catalana de Sociologia, 4 i 6 abril http://www.iecat.net/acs/IV%20Congres%20sociologia/Informacio%20grups%20de%20treball/Grup%20de%20treball%2013/Andreu%20Peix.doc

124. Pérez Infante, José (2008). "*El marco legal y la problemática del empleo de los extranjeros en España: una perspectiva económica*". En García Roca, Joaquín y Lacomba, Joan (Eds.) La inmigración en la sociedad española. Una radiografía multidisciplinar. Barcelona: Edicions Bellaterra, pp. 116-120.

125. Pérez Castroviejo, Pedro M. (1997) "*Vivienda obrera y primeros negocios inmobiliarios en la zona industrial de Vizcaya*" En Historia Social, núm. 27, pp.107-126.

126. Pérez-Díaz, Víctor (1972) Pueblos y clases sociales en el campo español. Madrid: Siglo XXI.

127. Pérez Guerrero, María Luísa y Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2005) "*El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: Empresas de Trabajo Temporal y cesión de trabajadores*" En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, pp. 185-219. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

128. Piore, M.J. y Safford, S. (2006) *Preliminary Thoughts on Identity and Segmentation in Primary Sector Labor Markets*. [En línea] http://econ-www.mit.edu/files/1135

129. Pitti, Laure, "*Grèves ouvrières versus luttes de l'immigration : une controverse entre historiens*" En Anthropologie ouvrière et enquêtes d'usine, julio-septiembre 2001, núm. 3. Paris : Presses Universitaires de France.

130. Polaino Navarrete, Miguel (1982) El delito de detención ilegal. Pamplona: Aranzadi.

131. Polanyi, Karl (1989) La gran transformación. Crítica del liberalismo económico. Madrid: Las ediciones de La Piqueta.

132. Prieto Álvarez, Tomás (2005) La dignidad de la persona. Núcleo de la moralidad y el orden públicos, límite al ejercicio de libertades públicas. Navarra: Aranzadi.

133. Riechmann, Jorge (2003) Cuidar la tierra. Políticas agrarias y alimentarias sostenibles para entrar en el siglo XXI. Barcelona: Icaria.

134. Rendueles, Cesar, "*Si las máquinas firmasen contratos: empresas de trabajo temporal y mercado laboral*" En Archipiélago. Cuadernos de Crítica de la Cultura, septiembre-octubre 2001, núm. 48, pp. 47-51.

135. Revuelta González, Manuel (1984) La compañía de Jesús en la España Contemporánea: Supresión y reinstalación (1868-1883). Madrid: Universidad Pontificia Comillas, Sal Terrae y Ediciones Mensajero.

136. Rodríguez, Emmanuel (2003) El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en las metrópolis de la abundancia. Madrid: Traficantes de Sueños.

137. Rodríguez Cardo, Ivan Antonio, "*Posibles efectos de un exceso de jornada por parte de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, septiembre 2003, Vol. XXX, núm. 32/1-7, pp. 559-580 Madrid: La Ley.

138. Rodríguez Ramos, Mª José (1995) La cesión ilegal de trabajadores tras la reforma de 1994. Madrid: Tecnos.

139. Rojo Torrecilla, Manuel (2008) "*El nuevo marco de las políticas de empleo y formación para la población inmigrante en el marco del renovado estado de las autonomías. La necesidad de avanzar hacia la creación de un servicio exterior de empleo*". En García Roca, Joaquín y Lacomba, Joan (Eds.) La inmigración española: una radiografía multidisciplinar. Barcelona: Ed. Bellaterra, pp. 205-242.

140. Ross, A.M., *Do We Have a New Industrial Feudalism?* En American Economic Review, diciembre 1958, vol. XLV1II, núm. 5, pp. 914-915. http://www.jstor.org/pss/1808155

141. Roque, Maria-Àngels, "*La contratación en origen como fórmula de desarrollo social. El sindicato agrario Unió de Pagesos es pionero en la movilización organizada de temporeros para las campañas de recogida de fruta e Catalunya. Entrevista a Andreu Peix.*" [En línea] En Afkar Ideas Revista Trimestral para el diálogo entre el Magreb, España y Europa. ISSN 1697-0403, núm. 3, pp.43-46. http://www.politicaexterior.com/pdf/3/3-3-9.pdf

142. Santana Afonso, Ana I., "*La importancia de la mano de obra extranjera en las campañas agrícolas*" En Cuadernos de Relaciones Laborales, 1997, núm. 11, Madrid, pp. 247-267.

143. Sastre Ibarreche, Rafael (1996) El Derecho al Trabajo. Madrid: Editorial Trotta, S.A.

144. Sempere Navarro, Antonio Vicente (1982) Nacionalsindicalismo y relación de trabajo. (La doctrina nacionalsindicalista de la "relación de trabajo" y sus bases ideológicas). Madrid: Akal Editor.

145. Serrano, Olivares, Raquel, "*La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respeto de la vida privada y familiar del trabajador*" En Actualidad Laboral. Revista Semanal Técnico-Jurídica del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, mayo 2000, Vol. XXV, núm. 21/22-28, pp. 349-365. Madrid: La Ley.

146. Sierra Álvarez, José (1990) El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917). Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.

147. Solé, Carlota (1995) Discriminación racial en el mercado de trabajo. Madrid: Consejo Económico y Social.

148. Soljenitsin, Alexandr (1974) Archipiélago GULAG 1918-1956. Ensayo de investigación literaria. I-II. Barcelona: Plaza & Janes, S.A., Editores.

149. Soljenitsin, Alexandr (1976) Archipiélago GULAG 1918-1956. Ensayo de investigación literaria. III-IV. Barcelona: Plaza & Janes, S.A., Editores.

150. Soto Company, Ricard, "*¿Una oferta sin demanda? La esclavitud rural en Mallorca antes de la peste negra (S. XIII-XIV)*" En Historia Agraria. Revista de Agricultura e Historia Rural, agosto 2000, núm. 21, pp.11-31. Murcia: Ediciones del Departamento de Economía Aplicada, Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Murcia.

151. Stebler, K. y Watier, P. (1978) *"De l'errance spatiale à l'érrance sociale",* Espaces et sociétés, 24-27, pp.101-134.

152. Suárez Antuña, Faustino, "*La organización de los espacios mineros de la Hulla en Asturias*" [En línea] En Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, diciembre 2005, Vol. IX, núm. 203. Barcelona: Universidad de Barcelona. http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-203.htm

153. Terrades, Ignasi (1973) Antropología del campesino catalán. Del modo de producción feudal al capitalismo. Barcelona: A. Redondo Editor.

154. Terrades, Ignasi (1994) La question de les colonies industrials. L'exemple de l'Atmetlla de Merola. Manresa: Centre d'Estudis del Bages.

155. Thompson, E.P. (1989) La formación de la clase obrera en Inglaterra. Vol. I-II. Barcelona: Editorial Crítica.

156. Topalov, Christian, *De la "cuestión social" a los "problemas urbanos": los reformadores y la población de las metrópolis a principios del siglo XX* En Revista Internacional de Ciencias Sociales, septiembre 1990, núm. 125.

157. Vergé i Oms, Joan Josep (2003). *"La contratación en origen y el compromiso empresarial",* en Tornos Cubillo, Andrés (Ed.) Los inmigrantes y el mundo del trabajo. Madrid: Universidad Pontificia Comillas, pp. 203-235.

158. Ureste García, Concepción Rosario, “*El salario*” En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002, núm. 38, pp. 95-121. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

159. Vanegas García, Rosa María y Reigada Olaizala, Alicia (2010) “*Cooperación bilateral y control de la migración en los programas de trabajadores/as agrícolas temporales en México y España*” Comunicación VI Congreso sobre las Migraciones en España, 7-19 Septiembre, 2009. A Coruña: Universidade da Coruña.

160. Velázquez Baron, Angel (2002) Las amenazas. Barcelona: Editorial Bosch, S.A.

161. Weber, Max (1982) Historia agraria romana. Madrid: Akal.

162. Weber, Max, *La situación de los trabajadores agrícolas en la Alemania del Este del Elba. Visión general (1892)* En Revista Española de Investigaciones Sociológicas, enero-marzo 1990, núm. 49, pp. 233-255.

163. Weber, Max (2008) Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

164. Wolf, Eric R. (1982) Los campesinos. Barcelona: Labor.

165. Zapata-Barrero, Ricard; Faúndez, Rocío; Sánchez-Montijano, Elena (2009) Migración Laboral, Temporal y Circular (MLTC) de trabajadores entre Colombia y España. Un modelo a consolidar y replicar. [En línea] http://www.upf.edu/gritim/_pdf/INFORME_FINAL_IOM.pdf